

**VYSOKÁ ŠKOLA EVROPSKÝCH A
REGIONÁLNÍCH STUDIÍ, O.P.S., ČESKÉ
BUDĚJOVICE**



BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

DANA OKTÁBCOVÁ

VYSOKÁ ŠKOLA EVROPSKÝCH A
REGIONÁLNÍCH STUDIÍ, O.P.S., ČESKÉ BUDĚJOVICE

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

PRÁCE Z DOMOVA – PŘÍLEŽITOST, NEBO
NOUZOVÉ ŘEŠENÍ?

Autor práce: Dana Oktábcová

Studijní obor: Regionální studia

Forma studia: Kombinované studium

Vedoucí práce: PaedDr. Vladimír Kříž

Katedra: Katedra společenských věd

2011

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně s využitím uvedených pramenů a literatury.

Souhlasím, aby práce byla uložena v knihovně Vysoké školy evropských a regionálních studií v Českých Budějovicích a zpřístupněna ke studijním účelům.

.....

Děkuji vedoucímu bakalářské práce PaedDr. Vladimíru Křížovi za cenné rady, připomínky a metodické vedení práce.

ABSTRAKT

OKTÁBCOVÁ, D. Práce z domova, příležitost, nebo nouzové řešení?:
bakalářská práce. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních
studií, o. p. s., 2011. 75 s. Vedoucí bakalářské práce: PaedDr. Vladimír Kříž.

KLÍČOVÁ SLOVA:

problematika zaměstnanosti a nezaměstnanosti, trh práce, mateřská dovolená,
rodičovský příspěvek, politika zaměstnanosti, genderové stereotypy, rodina a její
historie, diskriminace, aktivizace ženy.

Práce se zabývá problematikou zaměstnanosti, tématem uplatnění žen na trhu
práce, jejich diskriminací při nástupu do zaměstnání po mateřské dovolené nebo
možností zapojení do pracovního procesu na mateřské či rodičovské dovolené. Dále
pak přiblížením procesu trhu práce: druhy nezaměstnanosti, překážkami a dalšími
oblastmi, které s touto problematikou souvisejí.

Dále poukazuje na možnosti řešení a podpory na základě naší legislativy
včetně pomoci Evropského sociálního fondu a jeho doprovodných programů ve
spolupráci s agenturami typu Gender Studies.

ABSTRACT

OKTÁBCOVÁ, D. Homebased work, opportunity or an emergency resolution?:

Bachelor thesis. České Budějovice: The College of European and Regional Studie, o. p. s., 2011. 75 p. Supervisor: Paedr. Vladimír Kříž.

KEY WORDS:

problems of employment and unemployment, labor market, maternity leave, parental contribution; labour policy, gender, family and its history, discrimination, activation of woman.

Bachelor thesis is about problems of employment and unemployment, discrimination of women after maternity leave on the employment market. Deals with problem's of women which they face after returning back to work. The role of women in the family and the equal position of men and women in the society. Also, there are described the possibilities of fulfilment the women at the labour market after maternity leave.

OBSAH

Úvod.....	9
1 Cíl bakalářské práce.....	10
2 Rodina, její vývoj a rodinná role ženy.....	11
2.1 Rodina, pohled do historie.....	11
2.2 Dnešní rodina a její funkce.....	14
2.3 Dělbba práce v rodině.....	15
2.4 Stabilita rodiny	18
2.5 Ekonomická nestabilita x zanedbané děti.....	20
3 Vývoj postavení žen na trhu práce.....	21
3.1 Historický vývoj postavení žen na trhu práce	21
3.2 Uplatňování žen a mužů na trhu práce v období průmyslové revoluce 22	
3.3 Harmonizace rodiny a zaměstnání.....	24
3.4 Uplatnění nároků na rodičovskou dovolenou.....	25
3.5 Syndrom krkavčí matky	28
3.6 Přístup zaměstnavatelů k rodičům malých dětí	30
3.7 Genderové stereotypy	32
3.7.1 Aktivní otcovství	33
3.7.2 Pečující otcové podle právního řádu České republiky	35
3.7.3 Diskriminace mužů a žen při návratu do práce po ukončení rodičovské dovolené.....	38
3.7.4 Možnosti uplatnění žen na trhu práce během rodičovské dovolené 38	
3.7.5 Práce z domova.....	39
3.8 Problém absence institucionální péče o děti do 3 let v ČR a návrh jeho řešení 48	
3.8.1 Možnosti umístění ratolesti v době zaměstnání.....	49
3.9 Programy pro návrat ženy do zaměstnání	50
4 Nezaměstnanost	52
4.1 Druhy nezaměstnanosti	52
4.2 Aktivní a pasivní politika nezaměstnanosti	53
4.2.1 Nástroje APZ:	53

4.3	Orgány působící na trhu práce.....	54
4.4	Cíle EU	57
4.5	Evropský sociální fond.....	57
4.6	EURES	58
4.7	Antidiskriminační opatření.....	58
4.7.1	Nejdůležitější zákonné předpisy v ČR.....	59
4.7.2	Právně závazné dokumenty: (prameny práva).....	60
	Závěr.....	63
	Seznam použitých zdrojů	70

Úvod

Tato práce se zabývá uplatněním žen na trhu práce, jejich diskriminací při nástupu

do zaměstnání po mateřské dovolené nebo možností zapojení do pracovního procesu na mateřské či rodičovské dovolené. Dále pak přiblížením procesu trhu práce: druhy nezaměstnanosti, překážkami a dalšími oblastmi, které s touto problematikou souvisejí. Mimo jiné se zaměřím na rovné postavení žen a mužů ve společnosti. Informace pro tuto práci jsou čerpané jak z internetových zdrojů, tak i z literárních. Materiály jsou čerpány z publikací vydaných společností Gender Studies, o. p. s. , jako je například publikace Role rovných příležitostí pro ženy a muže nebo Rovné příležitosti

do firem.

Zaměstnanost žen je závažným celosvětovým problémem. Je obtížné skloubit pracovní a mateřské povinnosti, dosáhnout přiměřené společenské angažovanosti. Matky s malými dětmi mají časté absence narušující pracovní proces, což způsobuje jejich negativní hodnocení a snižuje ochotu je zaměstnávat. Nepříznivé postavení žen na trhu práce je způsobené tím, že zaměstnavatel upřednostňuje mužskou pracovní sílu pro její větší adaptabilitu, mobilitu a nezatíženost starostmi o domácnost a děti.

Zajišťování rovného zacházení se ženami a muži se týká všech oblastí lidského života. Každý si buduje svoje postavení, které ho doprovází během celého života, a to jak v zaměstnání, v rodině, tak i při realizaci ve volném čase.

Historické kořeny účasti žen ve veřejném životě můžeme hledat v předminulém století

v zapojení žen v národně obrozeneckém hnutí. Prvotní aktivity se zaměřovaly na osvětu a vzdělávání žen, na volební právo. Akceptaci rovnoprávného postavení žen a mužů dokumentuje fakt, že veškeré právní normy byly od počátku formování Československého státu koncipovány a formulovány neutrálně, s výjimkou norem, které reflektovaly potřebu zvýšení ochrany žen

z důvodu jejich biologických a fyziologických, ale i sociálních zvláštností, příkladem může být mateřství. Proto je také v současné době v České republice rovnoprávnost žen a mužů považována za samozřejmou součást občanské rovnosti a

za základní lidské právo zaručené Ústavou, resp. Listinou základních práv a svobod.

Stručně můžeme říci, že Česká republika má na jedné straně dlouhodobou historii v boji za účast žen ve veřejném životě a svým způsobem i v rovném zacházení s muži a ženami, na druhé straně ale nepatří otázky rovnoprávnosti mužů a žen na trhu práce mezi prioritní témata ani v politickém životě, ani ve veřejném životě. Hnutí za rovnoprávné postavení žen na trhu práce není v současné době tolik rozvinuto jako v řadě jiných zemí.

1 Cíl bakalářské práce

Cílem bakalářské práce je zaměřit se na úskalí spojená se zaměstnaností žen, zároveň porovnat rovné postavení žen a mužů při výchově dětí a následném uplatnění se na trhu práce, neboť podmínky pro ženy a muže jsou odlišné. Tato práce se také zabývá rodinou, respektive postavením ženy v rodině a jejími povinnostmi v rodině. V důsledku rodičovských postojů mají dívky a mladé ženy menší šance, že získají solidní uplatnění na trhu práce, kdy se od tohoto také následně odráží platové podmínky. Dodnes jsou některé ženy placeny méně než muži, kteří za stejně vykonanou práci pobírají větší mzdu než ženy.

Fenomén práce z domova je ve veřejných diskusích zmiňován především ve dvou souvislostech. Prvním okruhem, kde na práci z domova můžeme narazit, je problematika globálního nárůstu neformální práce, globálního pohybu výroby a s ním souvisejícího zhoršování pracovních a sociálních podmínek a tlaku na flexibilitu pracovní síly. V tomto případě je práce z domova charakterizována jako nejčastější forma neformální práce, kterou vykonávají celosvětově především ženy a která přináší řadu nevýhod spojených s její „neviditelností“. Druhou oblastí, v jejíž souvislosti je práce domova zmiňována (především v rámci EU), je snaha o prosazování rovných příležitostí mezi muži a ženami na pracovním trhu a propagace této formy výdělků jakožto skloubení profesního a rodinného života.

Existuje souvislost mezi neformální prací z domova a flexibilním řešením harmonizace péče o děti s pracovní ambicí? Vyskytuje se práce z domova v České republice? Jaké formy práce z domova jsou v ČR běžné? Využívají možnosti pracovat z domova výhradně ženy? Co práce z domova přináší pozitivního a jaké jsou naopak její nevýhody?

¹ ŠINDLEROVÁ, IVANA. *Práce žen z domova v České republice*. Praha, Evropská kontaktní skupina v ČR, 2006. s. 24.

Závěrem této práce bude zhodnocení všech uvedených informací a pokus o nalezení možného řešení problémů, se kterými se ženy setkávají na trhu práce, a samozřejmě odpovědi na výše položené otázky, jakož i konstatování, zda samy ženy jsou si vědomy toho, že rovné zacházení se ženami a muži se skutečně odráží v různých oblastech lidského života.

2 Rodina, její vývoj a rodinná role ženy

Rodina jako základní společenská jednotka provází lidstvo všemi historickými etapami. Rodina se v průběhu dějin vyvíjela a s ní se měnilo i postavení jednotlivých členů, včetně postavení ženy. Změny, jimiž rodina v průběhu staletí prošla, se týkají jak její velikosti, složení, sociálních funkcí, způsobu života, rodinných norem a zvyků, tak i dalších stránek její existence a fungování.

2.1 Rodina, pohled do historie

V prvobytně pospolné společnosti, kdy reprodukce rodu byla prakticky jedinou funkcí lidského života, byla nositelem společensky prvořadě činnosti žena. Ze sociologických a antropologických zkoumání vyplývá, že v původních formách lidského sdružování byl běžný matriarchát či jiná forma matilineálního nebo matrilokálního uspořádání a jejich variací, přisuzující ženě menší či větší priority. Mateřství bylo jako spojovací článek posvátnou funkcí a požívalo mimořádné prestiže.

Forma společenské organizace založená na postavení ženy jako určujícího elementu nebyla však ve skutečnosti zpravidla charakterizována její pozicí nadvlády, ale relativní rovností všech, společným vlastnictvím a skupinovým manželstvím. Autoritativní řízení a násilné vnucování společenských norem nebylo celkem nutné.

Matriarchát dosáhl největšího rozkvětu v počátcích zemědělského osídlování, žena byla prvním zemědělcem, zatímco muž se věnoval lovu. Žena přestávala být přímým členem společnosti a stala se pouze nástrojem k plození mužových dědiců. Její spojení s širší společností bylo zprostředkováno rodinou a mužem. Muži bylo vymezeno místo ve státě, ženě v rodině. Tím to byl položen základ nerovnoprávného postavení ženy na několik dalších tisíciletí. Biologické postavení ženy sehrálo svoji roli v původní přirozené dělbě práce mezi mužem a ženou: žena byla bezprostředně

spojena s reprodukcí a udržováním lidského rodu, muži byla vyhrazena sféra vnějšího světa – lov, výboje, ochrana komunity. V době, kdy byl počet obyvatelstva nízký, byla role ženy společensky významnější a její nositelka požívala větší prestiže. Matriarchální uspořádání má své analogie v některých kolektivech zvířat.

V důsledku přirozené dělby práce měl však muž od počátku větší kontakt se širším okolním světem, s přírodním prostředím, s nímž nejprve bojoval, pak je poznával a pomalu se učil je využívat a přetvářet. Byl to muž, kdo při své činnosti začal první vyrábět a užívat primitivní nástroje. A tak se už v matriarchátu připravoval na své pozdější převzetí moci. Při dosažení určité hustoty obyvatelstva přestaly být reprodukce a udržování lidského rodu prvořadým problémem a staly se spíše přirozenou samozřejmostí. Na pořadu dne se objevilo podrobení přírodního světa. K takovému úkolu žena jednak nebyla vybavena svou dosavadní sociální zkušeností, jednak byla pevně spoutána s přírodním reprodukčním procesem, takže jakákoli jiná činnost mohla být na dané úrovni společnosti pouze okrajová. Podrobení přírody se tedy stalo záležitostí muže, hromadění bohatství se stalo záležitostí muže a tedy i soukromé vlastnictví se stalo záležitostí muže.

Když muž získal postavení výhradního držitele předmětů vlastnictví a moci z něho plynoucí, zahrnul do něho maximum dosažitelného, a tím nejbližším v oblasti dosažitelnosti byla právě žena. Byla svržena z pozice dřívější prestiže a bylo jí vymezeno místo nižší.

Vznik otroctví způsobil nový, neobyčejný nárůst společenské produktivity práce. Je samozřejmé, že postavení ženy bylo určeno její třídní příslušností. Každá kultura ve svých projevech vychází z určitých představ o ženě své doby, tyto představy reprodukuje a zpětně tak napomáhá jejich obecnému přijetí. Takto vytvořený obraz je však zpravidla vždy určován postavením a funkcí ženy vládnoucí třídní společnosti, zejména pro otrokářství, kde náležela žena i muž do třídy otroků a ženy nebyly považovány za člověka, ale jen za mluvící věc.

V otrokářském řádu se však vytvořila jiná, relativně svobodná skupina žen – hetér, která byla v antické společnosti velmi čtáná. Hetéry se těšily ve srovnání s ostatními ženami značné nezávislosti a svobodě.

Všechny právní kodexy patriarchálních společností přiznávaly ženě obecně, a v oblasti práva vlastnického zvláště, podstatně menší práva než muži, pokud jí vůbec nějaká práva dávaly. Typickým představitelem a vzorem tohoto typu kodexů je do

všech podrobností rozpracovaný kodex soukromého práva římského. Jedno z jeho hlavních ustanovení říká, že žena není osoba „sui iuris“, není svéprávným subjektem práva, nemůže být subjektem vlastnictví, je v moci otcově, manželově či poručníkově. I když tato zásada byla stejně striktně vyjádřena ve všech starověkých a středověkých právních systémech a podléhala určitým modifikacím v závislosti na čase a místě, i když se v průběhu dějin stále více oslabovala, znamenala, že žena vládnoucí třídy se nepodílela na společenském pracovním procesu ani zprostředkovaně. Pokud jde o vlastnictví, byla jeho předmětem a v některých dobách či v některých společnostech mohla být kupována a prodávána pro manželství.

Ve středověkých feudálních společnostech se situace už vyvíjela poněkud jinak. Nastalo částečné uvolnění, avšak pouze mimo instituci manželství. Žena neprovdaná nebo vdova mohla být stejným subjektem vlastnických práv jako muž. Byla-li však žena provdána, zůstávala prakticky součástí majetku svého manžela, ona sama i její majetek byly předmětem jeho bezvýhradné dispozice. Závislost a podřízenost ženy manželovi byla tím větší a bezvýhradnější, čím větší byl společný majetek a čím vyšší a pevnější bylo jeho sociální postavení. Postavení nevolnické ženy nebylo obrazem postavení ženy vládnoucí třídy. I když patriarchální obraz vztahů mezi oběma pohlavími zasáhl i sem, byla nevolnická žena vzhledem k svému muži relativně rovnoprávnější než žena třídy vlastníků. Přeměna otrocké práce v nevolnickou ji plně vřadila do společenského pracovního procesu. Společná práce pro feudálního pána a stejný stav práv sblížovaly postavení muže a ženy. Feudální pán měl právo rozhodovat o sňatku svých nevolníků a také právo první noci (ius primae noctis). Tato okolnost činila otcovství nevolnického manžela nejisté a navíc ve spojení s neexistencí soukromého majetku, jenž by bylo možno dědit, bylo tedy manželství nevolníků svobodnější než ve třídě feudálů.

V žádném z těchto sledovaných období nehrála láska, zejména pak oboustranná, při zakládání rodiny významnou roli. Svazky byly uzavírány převážně z ekonomických důvodů. Děti byly plozeny buď jako dědicové majetku a pokračovatelé rodu, nebo jako pracovní síly. Citové vztahy byly vykázaný mimo manželství, monogamie byla jen pro ženu, ale ne pro muže. Vláda muže v rodině a

plození dětí , které měly být jen jeho vlastními dětmi a které byly určeny za dědice jeho bohatství – to bylo jediným a výhradním účelem monogamního manželství.²

Žena hledala opodstatnění své existence po dlouhá staletí vždy ve vztahu k muži. Byla něčí dcerou, sestrou, ženou a matkou. Sama nemohla téměř nic, zůstávala nesamostatnou, nesvéprávnou bytostí. Do sňatku za ni odpovídal otec nebo poručník, pak manžel. V důsledku ekonomických a společenských změn nabývalo od 18. a především 19. století manželství a rodina nové podoby.³

Kapitalismus znamenal převratnou změnu funkci rodiny. Na jedné straně rozkládá její patriarchální uzavřenost a vtahuje její členy do tovární výroby, na druhé straně postupně potlačuje její význam jako společenské výrobní jednotky. Rodina se uvolňuje ze své feudální formy. Rigidní princip podřízenosti ženy muži se začíná uvolňovat. Citový vztah je vyhlášen za jediný morální základ manželství, které již nemůže vzniknout na základě smlouvy rodičů, ale pouze na základě svobodné smlouvy mezi oběma partnery. Žena již nemá být objektem vlastnictví, ale jeho subjektem, její práva v rodině mají být stejná jako práva muže, právě tak jako právo zrušit manželství.⁴

2.2 Dnešní rodina a její funkce

Pod pojmem funkce rodiny rozumíme tedy úroveň plnění společenských očekávání, požadavků a potřeb rodinných příslušníků. Každá rodina má svůj rodinný cyklus. Ten můžeme definovat jako pravidelné předávání a přebírání přesně definovaných rolí různými členy rodiny, kteří jsou k jejich výkonu určeni. Jedná se o uchování tradic a stereotypů rodiny. V základních bodech jsou si rodinné cykly podobné. Jedná se o: sňatek, narození dítěte a jeho předškolní věk, školní věk nejmladšího dítěte a odchod dětí z domova.

Je to především žena, na jejíž život mají uvedené rodinné cykly zásadní vliv. Je to dáno tím, že se hlavně ona musí přizpůsobovat potřebám rodiny, zejména dětí. Před většinou žen stojí volba, jak rozloží své rodinné a pracovní závazky. V posledním desetiletí počet žen orientovaných pouze na rodinu klesá. Většina z nich chce dnes zvládnout obojí, a to jak pracovat v zaměstnání, tak se starat o rodinu a

² BÁRTOVÁ E., *Postavení a sociální participace ženy v různých sociálně ekonomických systémech*, Praha, Horizont 1977, s. 5-35.

³ LENDEROVÁ M., *K hříchu i k motlitbě*, Praha: Mladá fronta, 1999, s. 11-74

⁴ BÁRTOVÁ E., *Postavení a sociální participace ženy v různých sociálně ekonomických systémech*, Praha, Horizont 1977, s. 1 -81.

děti. K zvládnutí této dvojí role jsou třeba jednak organizační schopnosti samotné ženy, ale také podpora ostatních členů rodiny a vstřícný postoj zaměstnavatelů (například umožnění flexibilní pracovní doby).

2.3 Dělb práce v rodině

Ženy i v současné době patří v mnoha případech i nadále v manželství k těm, na kom leží hlavní tíha péče o domácnost i děti. V ideální rodině by si české ženy žily jako v bavlnce. Stejným dílem by se jako jejich manželé věnovaly profesní kariéře, s partnerem by se pravidelně střídaly v úklidu domácnosti, a kdyby manžel odešel třeba na hokejový zápas, měly by dostatek času a klidu třeba na čtení knížky. Jenže takových rodin je u nás stále velmi málo. A to i přesto, že v poslední době výrazně přibývá lidí, kteří si ideální rodinu představují právě tak, že se muž a žena rovným dílem podělí o většinu domácích povinností. Vdaným ženám práce v domácnosti neubývá.

O domácnost se manželé společně starají mnohem méně, než jak ideální stav popisují ve svých přáních. Například v polovině rodin by se měli muž a žena dělit o úklid rovným dílem. Jenže

ve skutečnosti tento model funguje pouze v každé čtvrté rodině. Ve zbývajících třech čtvrtinách domácností uklízejí pouze ženy. Podobné je to i s nakupováním nebo péčí o děti. I tady zůstává proti ideálnímu stavu větší díl povinností na ženách. Muži to ženám částečně kompenzují tím, že

po vzájemné dohodě mají na starosti finanční zajištění domácnosti. I tak jim ale zůstává dost volného času na koníčky a záliby. Téměř v každé třetí rodině je to výhradně muž, kdo se věnuje svým koníčkům. Přitom bezmála devadesát procent lidí by za správné považovalo, aby oba manželé věnovali svým zálibám stejné množství času. K hlavním důvodům tohoto stavu patří některé základní aspekty. Ženy pořád cítí za chod domácnosti odpovědnost a považují za přirozené, že se starají o nákupy a uklízení. Dále je to dáno dlouhodobým společenským stigmatem: muž chodí do práce a žena se stará o domácnost. A za třetí může být problém komunikace s partnerem. Žena se může stydět říct svůj názor na rozdělení rolí v rodině, když se od mužského stanoviska odlišuje, anebo muž očekává, že bude požádán o spolupráci či pomoc.

Proč se přání, jak by měla vypadat ideální rodina, nedaří lidem naplnit? Je to záležitost dlouhodobého a zažitého patriarchálního modelu ve společnosti. Muž-živitel a ochránce, žena – matka a pečovatelka. Ke spravedlivějšímu rozdělení péče o rodinu se hlásí především lidé do pětáctyřiceti let. Starší generace dává přednost tradičnímu rozdělení rodinných rolí.

V roce 1978 si ženy v Československu neměly teoreticky na co stěžovat. Podle průzkumů tehdejšího Úřadu pro výzkum veřejného mínění požívaly ve společnosti velké vážnosti. A to se o své postavení ani nemusely nijak zvlášť samy přičinit (je-li však možné této části zprávy věřit). Tři čtvrtiny dotázaných lidí totiž uvedly, že na ocenění žen má kladný vliv zejména to, že žijí v socialistické společnosti. Další stránky studie však už o postavení ženy vypovídají něco jiného. Polovina žen ve věku od třiceti do šedesáti let se přiznala, že zátěž domácích prací je pro ně velká. Dvě třetiny mužů naopak svou práci v domácnosti považovaly jen za středně náročnou a velkou zátěž připustily jen výjimečně. Podrobnější rozbor ukázal, že si ženy nařikají právem. Zatímco se muži věnovali domácnosti v průměru čtrnáct a půl hodiny týdně, ženy strávily péčí o rodinu dalších jedenáct hodin navíc. Podobný průzkum se uskutečnil i v roce 1974 a od studie z roku 1978 se nijak výrazně nelišil. I tehdy Úřad pro výzkum veřejného mínění zjistil, že s vařením přípravou jídla, mytím nádobí, úklidem nebo praním muži svým partnerkám prakticky nepomáhají. Ačkoli čísla z obou průzkumů jasně potvrdovala, že manželé svým partnerkám starost o domácnost příliš neulehčují, končilo hodnocení studie z roku 1978 optimisticky. O devět let později, v červenci 1987, zpracoval Úřad pro výzkum veřejného mínění studii na téma Názory na prohlubování rovnoprávného postavení žen. Její výsledky ale z pohledu žen žádnou výraznější změnu k lepšímu nepotvrdily. Polovina dotázaných uvedla, že ženy v rodině rovnoprávné postavení nemají. Tento názor mělo 39% mužů a 54% žen.

Žijeme sice ve společnosti, kde jsou si muži i ženy rovni a mají stejná práva i povinnosti,

ve společném soužití však někdy převládá tradiční názor, že muž je živitel a žena má na starosti domácnost. Tahle zažitá představa ovlivňuje soužití mnoha párů. Pokud vnímají oba partneři fakt, že muž je živitel a žena má na starosti domácnost, stejně, pak žádný problém nenastane. Horší je, když žena cítí, jako by se pro domácnost

obětovala. Protože stále ještě je zvykem, že ženy často dostávají za stejnou práci méně peněz, obětují kariéru ve prospěch lépe placeného povolání manželova. Po narození dítěte zůstávají doma i z ekonomických důvodů, protože hospodyně nebo paní na hlídání by stála víc, než by žena vydělala. Muž to často nevidí jako problém, protože se neuvědomuje, jak je pro každého člověka důležité uplatnit své schopnosti v práci. V manželce ale může poznenáhlu narůstat zklamání a neuspokojení. Navíc role živitele je často tak náročná, že otcové přicházejí domů ve chvíli, kdy děti už spí, a ráno se s nimi vidí jen krátce nebo vůbec ne. Muži se tak stávají víkendovými otci. Psychologové ve vyspělých zemích to vidí jako veliký nedostatek a otcové sami v těchto rozvinutých společnostech, které jsou orientovány na výkon, strádají tím, že prakticky na výchovu dětí nemají vliv. Ženy ponechané samy sobě v domácnosti, reagují na to, co v hloubi duše cítí jako diskriminaci například tím, že se u nich vyvine perfekcionalismus. Vše musí být přesně uklizené a čité. Samy se snaží perfektně fungovat, čistota a výkonnost domácnosti se jim stane cílem místo prostředkem. Jiné, které mají pocit, že jim život za sporákem uniká, sahají po láhvi alkoholu. Opačné případy jsou méně časté, ale jsou – žena vydělává víc a věnuje se kariéře, muž je tu pro děti a pro domácnost. Protože je to opravdu tak, že kdo vydělává, rozhoduje, může se tato situace promítnout do vztahů mezi partnery také negativně, tentokrát na úkory mužovy úlohy v rodině.

Při dobré vůli lze vše zorganizovat tak, aby chod domácnosti a všechny rodinné funkce klapaly. Horší už je to v oblasti, kde se s dobrou vůlí a rozumem nevystačí, v oblasti emocí. Přibývá lidí, kteří do partnerských dlouhodobých vztahů vůbec nevstupují. Tak se vyhnou problému, jímž trpí stále víc lidí – krizi v posteli – což se podle psychologů týká hlavně mužů po třicítce. Mnoho z nich úplně ztrácí chuť na sex. Sexuální krize vychází podle odborníků z toho, že přes den se snaží dominovat ženy a večer náhle od svých protějšků vyžadují, aby v intimní oblasti muži byli mužní, ač se už vlastně neví, co to znamená.

Jako záchranu současné překerní situace v partnerských vztazích propagují psychologové přátelství mezi mužem a ženou, které způsobí, že problémy a boje o moc v partnerském soužití ztratí ostří. Láska postavená na erotické přitažlivosti se ukázala jako příliš slabý základ pro fungující rodinu. Přátelství naopak vydrží jako základ vztahů víc. Přitom touha po dlouhotrvajícím partnerství zůstává, i když čísla

udávající počet rozvodů drasticky stoupají. Přesto si 80 procent lidí přeje celoživotní věrné partnerství a rodinu nejméně se dvěma dětmi. To ukazuje, že touha po stabilní rodině je v člověku zakořeněná. Každý si ale musí dobře uvědomit, jaké má v životě žebříčky hodnot, co si pod soužitím s druhým člověkem představuje a co je mu ochoten obětovat.

2.4 Stabilita rodiny

Přes čtyři sta tisíc dětí v Česku je ekonomicky závislých nejen na tom, jak vysoké byly soudy stanovené alimenty na jejich výživu, ale i na tom, zda vůbec na jejich adresu přijdou. Průměrná výše alimentů představuje v Česku v současné době 1570 korun, raritou není ani výživné stanovené ve výši pěti set korun v okresech s vysokou nezaměstnaností.

Průměrné náklady na jedno dítě představují podle propočtů Českého statistického úřadu 6350 korun. Většina neúplných rodin, kde zůstává jeden rodič s dítětem, se tak dostává do složité ekonomické situace.

Mediálně zajímavé rozvodové případy celebrit, při kterých létají u soudu vzduchem statisícové částky a stanovují se měsíční alimenty ve výši ročního příjmu dobře placeného zaměstnance, budí dojem, že rozvod je výhodná ekonomická záležitost, která umožní ženě a dětem mimořádně výhodný a pohodlný život bez práce.

Většinou po rozvodu dojde ke zhoršení ekonomické situace dětí, shodují se advokáti a soudci. Kromě případů skutečných boháčů, kdy se alimenty pohybují v násobcích průměrné mzdy, alimenty skutečně nepokrývají ani statisticky, natož reálně nutné životní náklady.

Výše alimentů závisí, v jaké rodině se narodíte:

Rekordní výše alimentů	120 tisíc Kč měsíčně
Alimenty u vyšších příjmových skupin	10 až 20 tisíc měsíčně
Minimální výše alimentů	500 korun měsíčně
Republikový průměr stanovených alimentů	1 570 korun
Průměrné měsíční náklady na jedno dítě	6 350 korun

Ženy se většinou soustředí na to, aby získaly děti do péče, a na majetkový prospěch už tak nehledí, protože už chtějí mít rozvod za sebou. Klientky souhlasí i s menším výživným, jen aby byly ukončeny rozvodové tahanice a spory. Jsou ale samozřejmě výjimky, kde o peníze jde. Rozhodně to však není ve většině případů, potvrzuje pražská advokátka Iva Pavlíková-Čacká.

V Česku je navíc problém následné placení již stanoveného výživného. Rozsah neplacení, kdy se rodič s dítětem dostává do těžké ekonomické situace, nabyt již takových rozměrů, že se objevily dokonce poslanecké návrhy na to, aby stát za neplatící otce alimenty sám platil, aby dítě nebylo zkráceno a následně aby je sám na neplatících vymáhal.

Podle zkušeností soudů jsou dva druhy neplatců. Ti, kteří skutečně peníze z různých důvodů, například nemoci či ztráty zaměstnání, nemají, a pak ti, kteří programově platit odmítají. Dluhy na alimentech dosahují v některých případech někdy až statisíkové částky.

Jak se bránit proti neplatcům výživného? Například je možné obrátit se na exekutory, podat trestní oznámení. Řada žen, než by podstupovaly složité soudní dokazování a opět se dostaly do konfliktů s násilnými partnery, alimenty raději oželí.

Složité je rovněž prokazování příjmů, neboť výživné se při stanovování neřídí nějakými průměrnými tabulkami jako například v sousedním Německu, ale tím, jak soudy vyhodnotí konkrétní situaci dítěte a rodiče, který musí platit. Výživné musí kopírovat reálné příjmy, zdravotní stav a potřeby dítěte, shodují se soudci

V regionech, kde je vysoká nezaměstnanost, jsou alimenty minimální. Stanoví-li se z minimální mzdy či podle sociálních dávek, pětistovka měsíčně není výjimkou.

Soudy se ale často musí především potýkat s neochotou skutečné příjmy přiznat. Řada podnikatelů své příjmy při stanovování výživného výrazně podhodnocuje. Vlastní byty jsou přepisovány na známé či příbuzné, stejně tak vozy, firmy a další majetek. Pokud má otec, který má platit alimenty, konta v zahraničí, dají se jeho majetkové poměry, na základě kterých by se stanovilo výživné, zjistit velmi obtížně. Další častou obranou je zpochybnění otcovství. Lékařské testy však v tomto směru jsou prakticky neomylné.⁵

⁵ <http://www.novinky.cz/ekonomika/49590-pres-400-000-ceskych-deti-zije-z-alimentu.html>

2.5 Ekonomická nestabilita x zanedbané děti

V České republice podle odborníků dochází k nepříjemnému fenoménu a to, že se rodiče nedokážou finančně postarat o své potomky. Zanedbávaných dětí napočítali loni úředníci ministerstva práce a sociálních věcí přes dva tisíce. Mnohé z nich nakonec skončily v dětských domovech.

Například dva bratři ve věku 13 a 12 let i se svou sedmiletou sestrou byli nedávno umístěni v dětském domově v pražských Klánovicích. Jejich matka nikdy dlouhodobě nepracovala, otec je zedník. Rodiče si v posledních letech nabrali půjčky, které nedokázali splácet, a problémy zmítaná rodina se nakonec rozpadla. Matka nakonec o umístění dětí v domově z finančních důvodů požádala sama.

Podle statistiky ministerstva práce a sociálních věcí je dětí, které rodiče zanedbávají, víc než týraných a sexuálně zneužívaných. Když ministerstvo v loňském roce kategorii zanedbávaných dětí poprvé zařadilo do svých statistik, výsledné číslo vyskočilo na dvojnásobek. Z celkových 4157 nahlášených výskytů tělesného či psychického týrání, sexuálního zneužívání a zanedbávání dětí tvoří právě posledně jmenovaná položka 2157 případů. Dle pí. Baudyšové (ředitelka nadace Naše dítě) za tuto skutečnost může ekonomická krize a v důsledku tohoto faktu zvyšující se počty nezaměstnaných. Ta se obává, že právě hmotná zaostalost některých rodin může být stále častěji důvodem i k úřednímu odebrání dítěte. Řešení přitom vidí spíše v adresné pomoci rodinám, které se do problémů dostaly bez vlastního zavinění, než ve výchově dětí v sociálních ústavech. „Zvlášť

v severočeském nebo severomoravském regionu, kde je o práci největší nouze, by bylo třeba vždy rozkrýt, o co v rodině jde. A pokud je na vině dlouhodobá nezaviněná nezaměstnanost, tak tu rodinu nějak ekonomicky podržet,“ míní Baudyšová. „Není to na plošné řešení, ale hlavně na individuální přístup k situaci každé rodiny,“ podotkla ředitelka nadace. Péči o děti by podle ní naopak v řadě případů mohla prospět i hrozba odebrání sociálních dávek rodinám, které se starají nedostatečně nebo neposílají děti do školy.

Podle ředitelky Dětského domova Klánovice a bývalé ministryně školství Dany Kuchtové chudoba většinou nebývá jediným důvodem pro odebrání dítěte z rodiny. „Pořád trvá především to, že v rodinách, odkud děti přicházejí, jsou nějaké sociálně-patologické jevy. Samozřejmě že finanční problémy ty rodiny mají také, ale to je dlouhodobý problém, který se teď vyhrotil,“ uvedla Kuchtová

Podle informací ministerstva školství, které vycházejí z údajů z konce roku 2008, je v České republice v dětských domovech umístěno průběžně kolem 4,7 tisíce dětí. Aktuální statistika, kolik z nich bylo rodinám odebráno čistě z ekonomických důvodů, neexistuje.

„Ministerstvo práce a sociálních věcí by mělo na toto téma nějaký výzkum co nejdříve zrealizovat. Ten nárůst zanedbávaných dětí za rok 2009 by měl být nějak zdůvodněn,“ dodala Baudyšová.⁶

3 Vývoj postavení žen na trhu práce

3.1 Historický vývoj postavení žen na trhu práce

Každá kultura ve svých výtvarných a literárních projevech vychází z určitých představ o ženě své doby. Tyto představy pak reprodukuje a napomáhá tak jejich obecnému přijetí. Takto vytvořený obraz je vždy určován postavením a funkcí ženy vládnoucí třídy. Například pro otrokářství platí, že žena pocházející z třídy otroků nebyla považována za člověka, ale za mluvící věc. Tato skupina pak byla ve starověku a také ve středověku zcela bezvýznamná ze společenského pracovního procesu. V obou epochách ale fyzickou prací byla každá námezdní práce a byla výsledkem sociálního podcenění a společenského opovržení. Byla to činnost neslušná a sprostá, která je neslučitelná se stavem vznešenosti. Pracovní proces žen se rozvíjel na základě vlastnického práva k výrobním prostředkům. Je to výsledek kombinace výrobních prostředků, které vlastní jedna část společnosti, a pracovní síly, jejímž nositelem je druhá část společnosti. Všechny právní kodexy přiznávaly ženám podstatně menší práva než mužům, pokud jim ovšem nějaká práva přiznávaly. Typickým příkladem tohoto problému je kodex soukromého práva římského. Jedno z jeho ustanovení říká, že žena není osoba sui iuris (není svébytným subjektem práva) a nemůže být tedy subjektem vlastnictví, je tedy v něčí moci, například v otcově nebo manželově. Z

⁶ <http://www.novinky.cz/domaci/205660-drasticky-roste-pocet-zanedbanych-deti-rodice-nemajipenize.html>

toho jasně vyplývá, že žena vládnoucí třídy se nepodílela na společenském procesu ani zprostředkovaně. Situace ženy vykořisťované třídy byla podstatně jiná. Ženám otrokyním byla vyhrazena zejména sféra, kterou lze přirovnat k dnešní sféře služeb. Vykonávaly širokou paletu služeb v domácnostech a ve veřejných zařízeních.

Ve středověkém feudalismu se situace vyvíjela jinak. Obraz ženy vládnoucí třídy zůstal nezměněn, ale práce byla dále považována za neslučitelnou se stavem vznešenosti.

Ve společenských oblastech zůstávala stále žena objektem. Při přechodu vojenského feudalismu

k civilnímu došlo k rozpadu feudální šlechty. Z toho vyplynulo, že neprovdaná nebo ovdovělá žena mohla být stejným subjektem vlastnických a politických práv jako muž. Mohly tedy vstupovat do pracovního procesu a ovlivňovat jej. Na vdanou ženu se to tedy nevztahovalo. Ta zůstala i nadále součástí majetku manžela. Závislost a podřízenost ženy svému manželovi byla

o to větší, čím větší byl jejich majetek a pevnější mužovo sociální postavení.

Postavení nevolnické ženy v její třídě nebylo odrazem postavení ženy vládnoucí třídy. Nevolnická žena byla vzhledem ke svému muži relativně rovnoprávnější než byla žena třídy vlastníků. Přeměna otrocké práce na nevolnickou ji plně vřadila do pracovního procesu.

Na feudálních pozemcích tedy nepracovali jen muži, ale celé rodiny nevolníků. Společná práce pro pána, stejná práva tedy sblížovaly postavení mužů a žen.

3.2 Uplatňování žen a mužů na trhu práce v období průmyslové revoluce

19. století bylo také „stoletím dělnice“. V kontextu industrializace, urbanizace a migrace nebyly jednotlivé „sféry“ – výdělečná a domácí práce, placená a neplacená činnosti, soukromý život a veřejná aktivity – oddělené, ale těsně spjaté a vzájemně se prolínající. Vztah pohlaví však přitom i nadále v zásadě vycházel z ideálu oddělených sfér činností a z tradičního, s nástupem industrializace jen nově formulovaného postulátu ženské méněcennosti. Podle propočtů dnešních historiků, kteří na základě shromážděných dat usuzují na pozvolný ekonomický růst, především co se týče růstu mezd a životního standardu, jsou pro dějiny žen problematické. Avšak podstatným, možná dokonce nejdůležitějším základem průmyslové revoluce

bylo využívání nejlevnější pracovní síly, a tou byla v první řadě práce žen a dětí. Svou roli hrály také kulturní faktory, neboť ženy a děti byly považovány za pracovní síly, které se vzhledem ke zručnosti a ochotě ke spolupráci lépe hodily k technologickým a organizačním experimentům. Navíc ženská a dětská práce byla levnější než práce mužů.

V roce 1891 popsal fabiánský reformátor Sidney Webb problém hodnotové hierarchie ženské a mužské práce těmito slovy: „Kde je nižší úroveň mezd, je prakticky vždy také nižší úroveň práce. Zdá se, že obecná nižší úroveň ženské práce ovlivňuje mzdy žen i v průmyslových odvětvích, v nichž taková nižší úroveň práce neexistuje.“ I když většina dělnic – podobně jako většina dělníků – vykonávala nekvalifikované práce, nakonec bylo rozhodujícím faktorem při vyměřování mezd pohlaví, bez ohledu na kvalifikovanost či nekvalifikovanost. Zřetelně a s mírnou kritikou to viděl i Max Weber, když v roce 1909 psal o „příplatku za pohlaví“ u mužů. Alice Salomonová ve své disertační práci pojednávající *O příčinách nerovného odměňování mužské a ženské práce* (1906) vidí příčiny mzdových rozdílů v „nestejném měřítku“ podle něž ženy dostávaly individuální mzdu a muži rodinnou mzdu.⁷

Průmyslová revoluce přinesla ženám příjmy z tovární nebo domácké práce ve městě a na venkově. S vysokou mobilitou migrovaly mnohé z nich mezi nejrůznějšími zaměstnáními a mezi výdělkem a rodinou. Ve všech fázích industrializace přizpůsobovala většina žen, stejně jako dříve, svou výdělečnou práci požadavkům rodiny, nikoliv naopak.

Symbolem samostatně výdělečné činné ženy se počátkem 19. století – vedle *factory girl* – stala guvernantka. Povolání bylo většinou špatně placené, představovalo však pro ženy ze středních vrstev prakticky jedinou alternativu k životu. Ovšem nejčastějším a nejvíce expandujícím ženským povoláním byla všude až do konce 19. století domácí služba, ať se již jednalo o docházení nebo o trvalou práci v domě. Tato činnost se stala ženským zaměstnáním a pro migrující mladé ženy představovala odrazový můstek na cestě z venkova do města a často také do továrny s pravidelnou pracovní dobou a mzdou. Východiskem z trpké chudoby byla také prostituce, která byla některými muži doporučována pro migrující muže jako prostředek k odreagování. Tento fakt pobuřoval ženy, neboť tím utrpěla

⁷ BAHENSKÁ M., *Počátky emancipace žen v Čechách*, Praha, 2005, s. 130

křehkost patetického obrazu žen. Ženy jsou nuceny pracovat za pouhé přežití, aby nezemřely hladem.

Ženy 19 století nebyly tedy pouhými oběťmi sociálních přeměn.

Industrializace je sice zatížila nízkými mzdami a neplacenou domácí prací, avšak rozhodujícím problémem nebyla práce, ale chudoba a závislost.

V dnešní společnosti, kdy se téměř všechno měří penězi, je úplně absurdní si představovat, že ženskou práci a jiné zásluhy bude někdo oceňovat podle jiných měřítek. A přece se mlčky počítá s tím, že pro ženu je určitým morálním závazkem nebo povinností pečovat o členy své rodiny. Stále se vychází z modelu, že tatínek chodí do práce a maminka pracuje doma. Je také pravda, že se počítá s tím, že děti patří do péče hlavně matky. Tak se žena dostává do jakýchsi ekonomických kleští. Má v průměru totiž asi o čtvrtinu nižší plat než muž i přesto, že v zaměstnání tráví úplně stejnou dlouhou dobu jako muž a navíc se ještě musí starat o domácnost. Tak vlastně vzniká dojem, že muž ženu živí.

3.3 Harmonizace rodiny a zaměstnání

Tradiční přístupy a stereotypy dělby rolí mezi muži a ženami charakterizují i jejich vztahy ve sféře zaměstnání a v přístupu zaměstnavatelů k matkám a otcům malých dětí, jsou-li jejich zaměstnanci. Možnosti harmonizace rodiny a zaměstnání jsou v ČR z hlediska netradičních pracovních režimů využívány méně než v naprosté většině západních zemí. Také spektrum využívaných forem upravené pracovní doby je užší a koncentruje se do tří forem: zkrácená pracovní doba, zkrácený pracovní úvazek a pohyblivá (posunutá) pracovní doba. Ovšem je třeba podotknout, že výše zmíněné možnosti uplatnění se žen (v řídkých případech i u mužů)

na pracovním trhu má své nevýhody. Jednak z hlediska zájmů rodiny, tak z hlediska rovných příležitostí mužů a žen. Jedná se zejména o finanční aspekty, kdy za kratší pracovní dobu dostávají nižší mzdu a přitom rozsah odvedené práce nebývá vždy úměrně snížen. Rovněž možnost kariéerního růstu je přitom značně omezena.

V nabídce zaměstnavatelů zatím stále převládají tři hlavní formy zaměstnaneckých výhod – uvolnění pracovníků pro naléhavé rodinné záležitosti, finanční příspěvek na kulturu a rekreaci, kde ovšem zpravidla nejsou rodiče závislých dětí oproti ostatním zaměstnancům zvýhodňováni, a podpora studia (pro

stávající zaměstnance, nikoliv však pro těhotné ženy nebo ženy před návratem z rodičovské dovolené). Zcela potlačena je podpora zařízení pro denní péče o děti, jak byla známa z doby před rokem 1990. Nové formy se nerozvinuly a nejsou po zaměstnavatelích nijak významně požadovány⁸.

3.4 Uplatnění nároků na rodičovskou dovolenou

Převaha tradiční dělby rolí se projevuje zřetelně při využívání nároku na rodičovskou dovolenou, přestože zde bylo v posledních letech učiněno několik legislativních kroků k vyrovnání genderových rozdílů. Tím nejvýznamnějším bylo zavedení možnosti využít rodičovskou dovolenou i otci, které platí od roku 2001. Tato možnost by měla usnadnit ženám s malými dětmi situaci v období zvýšené potřeby sladit potřeby rodinu a domácnost s výdělečnou činností, a to zkrácením absence v zaměstnání nebo podnikání tím, že je na čas v celodenní péči o děti vystřídá partner. Během tohoto období navíc otec získá blízký vztah k dítěti a zvykne si též na vykonávání domácích prací. Tyto návyky tak rodina zúročí i v pozdějších obdobích, kdy muž většinou výrazněji pomáhá s domácími povinnostmi a péčí o děti.

Do předchozího zaměstnání by se žena měla vrátit bez větších problémů, avšak nemusí tomu být vždycky tak. Nacházíme se totiž ve sféře, kde se střetávají zájmy lidí jako rodičů i zaměstnanců a zájmy jejich zaměstnavatelů. Působí zde mnoho faktorů. Jedním z faktorů ovlivňujících návrat, respektive nenávrat ženy do zaměstnání po skončení rodičovské dovolené, je těhotenství nebo narození dalšího dítěte. V takových případech navazuje často mateřská dovolená a posléze rodičovská dovolená, což vede k tomu, že se ženě prodlužuje absence na pracovním trhu na šest i více let.

Na základě výsledků průzkumu zaměřeného na postavení žen a mužů na trhu práce v ČR a provedeného Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí můžeme konstatovat, že důvody pro různou délku čerpání rodičovské dovolené jsou rozmanité, ale působí zde pět nejvýznamnějších faktorů: finanční situace rodiny, pozice a šance ženy na trhu práce, preference hodnot rodiny či profese, význam rodinných dávek pro rodinu v dané situaci a pomoc ze strany subjektů poskytujících

⁸ JURAJDA, KUCHAROVÁ, MACHOVCOVÁ a kolektiv, *Kariéra, rodina, rovné příležitosti*, Gender Studies, o.p.s. 2006, s.8

podporu harmonizace rodiny a zaměstnání, zejména dostupnost institucionální denní péče o děti zaměstnaných rodičů⁹.

Ženy vracějící se dříve nebo v době tří let věku dítěte si často uvědomují nebo jsou jim naznačeny obtíže při návratu na trh práce, pokud by nevyužily nárok na držení pracovního místa po dobu rodičovské dovolené. Snaží se jim předejít brzkým ukončením rodičovské dovolené, případně využitím zajímavé nabídky na nové zaměstnání. Většinou také hodnotí rodičovský příspěvek jako nedostatečně kompenzující pracovní příjem ušlý z důvodu péče o děti. Ženy, které se vracejí před vypršením rodičovské dovolené, jsou oproti jiným častěji motivovány potřebou udržet si kvalifikace a kontakt s profesí, klienty, spolupracovníky atd. Naopak matky zůstávající na rodičovské dovolené nejdéle bývají častěji orientovány na rodinu a mateřství. Pokud jde o vnější intervenující podmínky, nejčastěji na oddálení návratu do zaměstnání má vliv nezáměr původního zaměstnavatele o návrat matky do zaměstnání, a to jednak z důvodu změn objektivních podmínek, jednak z důvodu více nebo méně zjevného diskriminujícího přístupu zaměstnavatele. Druhou vnější okolností je nabídka a dostupnost služeb denní péče o děti. Jejich dostatečná nabídka pomáhá dřívějším návratům a nedostatečná naopak k jejich oddalování. Délka rodičovské dovolené dále významně závisí na vzdělání a kvalifikaci matky – čím vyšší je, tím kratší dobu setrvává na rodičovské dovolené. V zásadě platí, že ženy vykonávající kvalifikovanější povolání tráví na rodičovské dovolené méně času než ženy v manuálních a méně náročných profesích. Nepochybně to v nějaké míře souvisí nejen s mírou seberealizace v profesi, ale i s příjmovým ohodnocením. Vyšší vzdělání a kvalifikace, spojené s lepšími výdělky, působí jako pozitivní motivace ve směru potřeby ženy nesetrvávat dlouhodobě na rodičovské dovolené a spolu s tím, částečně i proto, také zlepšuje šance ženy nalézt všestranně uspokojující zaměstnání v době, kdy řeší sladování rodiny a zaměstnání. Lze konstatovat, že alespoň v některých, byť spíše kvalifikovaných profesích, napomáhá dřívější návrat k lepšímu pracovnímu uplatnění žen na trhu práce. Rodičovská dovolená náleží matkám a otcům maximálně do tří let věku dítěte. Co tedy dělají matky v době, kdy jejich první dítě slaví třetí narozeniny? Zhruba čtvrtina se jich vrátí k původnímu zaměstnavateli a dalších 12% se s původním

⁹ JURAJDA, KUCHAROVÁ, MACHOVCOVÁ a kolektiv, *Kariéra, rodina, rovné příležitosti*, Gender Studies, o.p.s. 2006, s.6

zaměstnavatelem dohodne, že nastoupí později. 18% žen ukončí pracovní poměr a zůstane ještě s dítětem doma a dalších 20% zůstane rovněž doma, ovšem z důvodu, že nastoupí na mateřskou dovolenou s dalším dítětem. Asi 15% žen se najde jiné zaměstnání nebo po skončení rodičovské dovolené podniká, zatímco dalších 10% žen se nachází ve složité situaci, neboť před narozením dítěte nepracovaly a nemají se tedy kam vrátit.

K lepšímu sladování pracovních a rodinných povinností přispívá, když si žena (či muž) uchová po dobu péče o malé dítě kontakt se svou profesí, případně se zaměstnavatelem. To umožňuje dnešní legislativa volnějším podmínkami pro souběh rodičovské dovolené či rodičovského příspěvku a výdělečné činnosti. Teoreticky jsou možné rozmanité formy, ale prakticky jsou tyto možnosti velmi málo aplikovány a využívány¹⁰.

Pro srovnání se pojd'me podívat na možnost čerpání mateřské dovolené v jiných státech EU: Francie - do 3 let věku dítěte 500 eur měsíčně (14 500 korun)

Německo - 2 roky se vyplácí 310 eur měsíčně, nebo 1 rok měsíčně 470 eur (13 600 korun); od dvou do tří let věku může mít neplacené volno

Rakousko - vyplácí se do 2 let věku dítěte 436 eur (12 640 Kč)

Švédsko - rok a půl pro matku (z toho 2 měsíce pro otce); první rok má nárok na 80 % platu

Španělsko - do 3 let, neplacená

Itálie - do 3 let za třetinu platu

¹⁰ JURAJDA, KUCHAROVÁ, MACHOVCOVÁ a kolektiv, *Kariéra, rodina, rovné příležitosti*, Gender Studies, o.p.s. 2006, s.7

3.5 Syndrom krkavčí matky

Chodit do zaměstnání, když máte dítě mladší než tři roky, je u nás zatím spíše výjimečné. Může se tedy lehce stát, že okolí začne ženy, které se rozhodnou nastoupit do zaměstnání, označovat jako krkavčí matky. Na rozdíl od našich prapředků nežijeme v jeskyních, maso ohříváme v mikrovlnkách a děti zcela bez obav vodíme do mateřských a základních škol. Proč tedy žena, která není plně uspokojena „pouhou“ péčí o dítě a domácnost, tak často naráží na nepochopení okolí?

Je holý nesmysl poměřovat kvalitu péče nebo mateřskou lásku počtem hodin strávených s dítětem. Prioritou by ale rozhodně mělo být blaho malého človíčka, který je na rodičovské péči zcela závislý. Dítě nesmí nikterak trpět tím, že matka část svého času a energie věnuje něčemu jinému než péči o něj.

Jenomže život bývá pestrý. Ženy vracející se do práce dříve zdaleka nejsou bezohledné kariéristky. Řada žen se do zaměstnání vrátit musí, chce-li si místo udržet. Ať se nám to líbí, nebo ne, materiální zajištění rodiny je pro děti i dospělé také velmi důležité. Dobré pracovní místo je nezbytné pro vaši budoucnost a vaše budoucnost je i budoucností vašeho dítěte. Samozřejmě, že láska k dítěti a péče o ně je ze všeho nejdůležitější. Jenomže čistá láska nezaplatí ani jídlo, ani nájem. Lidé odsuzující pracující matky by si proto měli především uvědomit českou realitu:

- Mnoho rodin si prostě nemůže dovolit zůstat tak dlouho bez zaměstnání, a tudíž příjmu jednoho z rodičů – většina českých domácností je stále závislá na dvou příjmech.
- Hodně žen je svobodnými matkami a většina z nich nikoli z vlastní vůle.
- Přibývá rozvedených párů a většina dětí je svěřena do péče matkám; přitom průměrná měsíční výše alimentů v roce 2007 byla 2.149,-- Kč, což podle Českého statistického úřadu představuje asi 20% nákladů na dítě.
- Řada žen se do zaměstnání musí brzo vrátit prostě proto, aby si ho dále udržela.
- Nikdo neví, co se může stát, je rozumnější nenechat zajištění rodiny stoprocentně jen na jednom z rodičů.

- Mezi ženami v produktivním věku je u nás něco málo přes 10% žen v domácnosti, z čehož vyplývá, že být ženou v domácnosti je u nás dost neobvyklé.
- V České republice je jedna z nejdelších rodičovských dovolených na světě¹¹.

Příklady ze zahraničí:

V rámci Evropské unie se hodně diskutuje o tom, jak a čím podpořit otce, aby se s matkami na rodičovské dovolené vystřídali. O výhodách otců na rodičovské dovolené nikdo nepochybuje, protože ale počty mužů na rodičovské dovolené nebyly a nejsou zrovna vysoké, v řadě zemí se rozhodli jejich zvýšení aktivně napomoci. Určili část rodičovské dovolené jen a pouze pro „druhého“ rodiče, a pokud si ji nevybere, tak tato část propadá (říká se tomu „otcovská kvóta“). Otcovská kvóta je využívána ve Švédsku, Norsku a Islandu.

Island patří mezi těmito výše zmíněnými státy za vzor. Od května roku 2000 se tam rodičovská dovolená dělí na 3 x 3 měsíce : tři pro matku, tři pro otce a tři si mohou mezi sebou rozdělit rodiče, jak chtějí. Je to kvůli právu dítěte trávit čas s oběma rodiči a lepšímu sladování rodinného a pracovního života pro ženy i muže. Poté si rodiče mohou vybrat ještě 13týdenní neplacenou rodičovskou. Čerpání rodičovské dovolené je velmi flexibilní, může se rozložit až do osmi let věku dítěte s tím, že nejmenší časový úsek trvá dva týdny. V současné době si rodičovskou dovolenou vybírá 90% otců (většina ovšem pouze „své“ tři měsíce).

Ve **Švédsku** rodičovská dovolená trvá 13 měsíců, během kterých rodič dostává 80% z platu. Pak mohou následovat ještě 3 měsíce s paušální částkou. Z oněch 13 měsíců se vyděluje dvouměsíční „kvóta pro druhého rodiče“. Zbytek by si měli rodiče rozdělit na půl, ale jeden druhému může svou část přenechat (musí to však potvrdit písemně). Zajímavá je také pružnost celého systému, rodičovskou dovolenou lze totiž rozložit až do osmi let věku dítěte, například tak, se rodiče střídají po měsíci či po týdnu nebo dokonce po dnech. Procento otců na rodičovské dovolené se v současné době pohybuje nad 20%. Ani v této pro rodiče ideální zemi to všem ne vždy funguje ideálně.

V **Holandsku**, kde nejvíce lidí v Evropě pracuje na částečné úvazky, je

¹¹ MARKSOVÁ-TOMINOVÁ M., *Rodina a práce, Jak je sladit a nezbláznit se*, Praha, 2009, str. 79-80

naprosto běžné, že tatínek si jednou týdně vybírá „otcovský den“. Vzhledem ke krátké rodičovské dovolené se tak otcové starají o děti už od raného věku¹².

3.6 Přístup zaměstnavatelů k rodičům malých dětí

Přístup zaměstnavatelů k rodičům malých dětí by se mohl na první pohled zdát korektní, ale ve skutečnosti je tomu naopak, neboť diskriminační praktiky vůči ženám s malými dětmi na pracovním trhu bohužel existují. Zaměstnavatelé mimo zákonem stanovená opatření, jakými jsou mateřská a rodičovská dovolená, ošetřování člena rodiny, případně uvolňování pro potřeby zabezpečení zdraví a důležitých potřeb členů rodiny nevycházejí příliš vstříc v procesu harmonizace rodinné a profesní sféry. Rodičovství a s tím spojená péče, zejména o malé děti, je pro zaměstnavatele skutečností, kvůli které by měl zaměstnancům upravovat podmínky ke snadnějšímu sladování práce a rodiny. Z hlediska zaměstnavatele je to zaměstnanec, kdo by se měl pracovní době a nárokům kladeným na výkon přizpůsobit.

Ve prospěch zmíněných diskriminačních praktik vůči matkám malých dětí by přispělo několik postupů. Jedním z nich je například větší zapojení otců do péče o děti a domácnosti, které by snižovalo absence matek v zaměstnání tím, že by na určitý čas mohl převzít nezbytnou celodenní péči o děti (rodičovská dovolená, ošetřování nemocného dítěte) otec. Zaměstnavatel by si pak nemohl být tolik jistý, že matka bude díky skutečnosti, že má malé dítě ,či děti, čerpat častěji volno v zaměstnání a bude mít vyšší absenci v porovnání s ostatními zaměstnanci.

Zákon by měl zaměstnavatelům nabízet více možností, jakým způsobem vyjít vstříc svým zaměstnancům s dětmi k lepšímu sladění rodinných a pracovních povinností. Rozšíření možností výběru by mělo přispět ke zkvalitnění vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, kdy obě strany budou moci svobodně volit z více variant podle aktuálních podmínek a potřeb. Rezervy se týkají jak zavádění netradičních pracovních režimů, tak většího okruhu zaměstnaneckých výhod. Naprosto chybí iniciativa ve spolupráci se zaměstnanci na rodičovské dovolené. Již od samého počátku, kdy žena či muž v zaměstnání oznámí, že odchází na mateřskou

¹² MARKSOVÁ-TOMINOVÁ M., *Rodina a práce, Jak je sladit a nezbláznit se*, Praha, 2009, str. 106-107

a následně na rodičovskou dovolenou, by měl zaměstnavatel být schopný zaměstnanci nabídnout možnosti v pokračování se spolupodílet na výkonu práce. Například formou zkráceného úvazku, či možností pracovat z domova nebo dalšími formami flexibilních pracovních uspořádání v době, kdy dítě ještě nedosáhlo věku tří let. Tím si žena udržuje kvalifikaci, což je pro její další uplatnění velmi důležité a prospěšné, nejvíce přitom tehdy, pokud má více dětí krátce za sebou, čímž může být vyřazena z pracovního procesu snadno na šest a více let. Zrušení limitu možného příjmu platné od roku 2004 bylo v tomto smyslu jednoznačně prospěšné. Zároveň by však bylo velice potřebné zajistit těmto ženám možnost rozšíření služby péče o děti mladší tří let. Nezbytně nutné je přesvědčit zaměstnavatele o skutečnosti, že zkrácené úvazky nebo zaměstnávání na jinou formu pracovní dohody je pro ně výhodné. Současně je však nevyhnutelné odstraňovat nebo alespoň minimalizovat negativní dopady zkrácených úvazků na nepřiměřené snižování výdělku, na nároky na opatření sociální ochrany a důchodové zabezpečení na segregaci pracovního trhu atd.

3.7 Genderové stereotypy

Pro rodinný život a chod domácnosti je neustále role ženy vnímána jako rozhodující. Rodina je tedy hlavně její sférou, tím se postupně upevnil model jakýchsi dvou směn, kde je žena přetížena, ale muže do této oblasti moc pustit nechce, a když už ho tam pustí, tak jen proto, aby byl v roli jakéhosi pomocníka. Na jednu stranu si ženy stále více na tuto situaci stěžují, ale na druhou stranu ji přijímají jako něco, co je jim svým způsobem přirozené a za tím vším jsou dále schované jejich mocenské ambice. Otázkou ale zůstává, jestli ženy příliš nelpí na svém dominantním postavení v soukromé oblasti i proto, že jim oblast veřejná poskytuje ve srovnání s muži příliš omezené možnosti. Na vině také může být obvyklý stereotyp, kdy práce ženy v domácnosti je stále chápána jako určitá přirozená kompenzace, jelikož muži vykonávají mnohem obtížnější a náročnější práci ve svém zaměstnání.

Dnes je mnohem větší pozornost věnována otázkám otcovství a právům, které otcové mají, protože ne všichni muži jsou zcela spokojeni s rozdělením rolí v jejich rodině. Jak se tedy zdá, tak zatímco ženy se snaží čím dál více proniknout do jakéhosi světa mužů, tak muži zase usilují o větší účast v jejich ženském světě, kterým je samozřejmě rodina. Ve skutečnosti si oba ale přejí zachovat si ve své dominantní oblasti své dominantní postavení a zároveň také expandovat do té oblasti druhé. Znevýhodňovány jsou ve skutečnosti ženy, ale i muži. Ženy jsou znevýhodněny zejména v oblasti postavení na trhu práce a v oblasti profesní kariéry. Naopak muži jsou zase znevýhodněni zejména v oblasti rodičovských práv, názorným příkladem tady může být situace po rozvodu v péči o dítě.

V době transformačních změn to vypadá, že se situace žen zase až tak moc nezměnila. Spíš to vypadá, že ženy tolik neprofitovaly z rozšíření šancí po roce 1989 i přesto, že pro ně znamenal nárůst nových možností a různých změn. A vypadá to, jako by se až teprve teď prohloubily a zviditelnily genderové nerovnosti zejména na trhu práce.

Rodina je jak pro ženy, tak i pro muže stále nejdůležitější. Důležitost manželství už je ale hodnocena v dnešní době jinak, závisí to zejména na věku, protože v mladší generaci roste tolerance ve společné soužití. Práce je také velmi důležitá, a to jak pro muže, tak i pro ženy. Ale pro muže možná o něco více. Napětí

mezi pracovními a rodinnými povinnostmi je v jednotlivých domácnostech vyřešena jakousi nepsanou dohodou, která se samozřejmě u každé domácnosti liší, ale vždy reflektuje společensky uznávaný, tradiční model rodiny a rolí v rodině. Ženy častěji nežli muži souhlasí s rovností pohlaví ve veřejné sféře, zejména se to týká oblasti práce. Ale to je pochopitelné, ženy mají na přehodnocení tradičního rozdělení rolí mnohem větší zájem, než mají muži. Ženy také častěji tvrdí, že bez nějakých větších problémů zvládnou jak rodinné, tak i pracovní povinnosti. Tím tedy naznačují, že rodina nemá být chápána jako limitující faktor pracovní výkonnosti. Zejména jsou o tomto přesvědčeny ženy s vysokoškolským vzděláním. Ženy se tedy cítí být s muži rovny ve všech ohledech. Méně často potom ženy souhlasí v porovnání s muži s tím, že proti sobě staví rodinu a práci.

Ženy uvádějí, že nerovnosti na trhu práce samozřejmě jsou. Nelze říci, že by byly ženy nějak výrazně nespokojené, ale jsou smířené s tím, že rovnost na trhu práce je pouze částečná, ale tato smířenost s danou situací klesá s rostoucím vzděláním. Více alarmující ale je pocit ohrožení ze ztráty místa, který se samozřejmě také hodně liší v závislosti na výši vzdělání.

Ženy také chápou jako svou přirozenou povinnost nejen péči o děti, ale také o své a manželovy stárnoucí rodiče. Toto odráží sebepojímání ženy, kdy rodina je hodnocena samozřejmě velmi vysoko. Na druhou stranu ale ženy tuto situaci popisují také jako nevyhovující. Mají totiž méně času na sebe a na své záliby, než mají muži. Z tohoto rozporu tedy vyplývá nespokojenost žen s jejich postavením v obou sférách. Tato nespokojenost se ale dále neodráží ve zvýšeném zájmu žen angažovat se za prosazování změn ve svůj vlastní prospěch.

3.7.1 Aktivní otcovství

V zemích, kde se otcové mnohem více angažují v každodenní péči o malé děti a tvoří významné procento osob na rodičovské dovolené, dochází k mnohým změnám, které se týkají celé společnosti. Tím, že se muži častěji vyskytují v roli pečujících osob, se ženy na straně druhé prosazují více v politice či ve vedení velkých firem. Z genderové perspektivy tak dochází k větší vyrovnanosti: ženy mají snazší přístup k moci (ve smyslu politického rozhodování), muži naopak k výchově a starosti o děti. Vliv aktivního otcovství se projevuje také ve veřejném prostoru, který je náhle mnohem přístupnější a přátelštější k rodičům a dětem.

V neposlední řadě je třeba také zmínit, že dopad aktivního otcovství se týká i takového tématu, jako je násilí na ženách. Ve všech zemích a kulturách, kde se muži podílejí na péči o děti, je výskyt násilí páchaného na ženách výrazně nižší. Proč? Odpověď leží právě v oné vzájemné propojenosti sféry veřejné a rodinné. A tato větší rovnováha se projevuje také v rodinných vztazích¹³.

Aktivní otcovství v jeho tradičním smyslu dobře známe. Tatínek se o děti postará

o víkend, zatímco maminka uvaří. V jistém smyslu bývá někdy za aktivní otcovství považováno i to, že otec investuje většinu svého času do finančního zajištění rodiny, ačkoli je v podstatě doma fyzicky nepřítomný. Pečovatelská otcovství a genderově vyrovnaná partnerství, v nichž je sdílení rolí samozřejmostí, představují další krok v pomyslném trendu změny podob rodinných vztahů.. Nicméně je třeba podotknout, že se jedná o pomalost změny, jíž podoby otcovství procházejí,

ve srovnání s paralelním emancipačním vstupem žen do sféry veřejné, tedy na trhu placené práce – do tzv. mužského světa. Dle norského sociologa Holtera existují mezi sladěním rodinného uspořádání a dělby práce mezi oběma partnery 3 modely. Jením z modelů je plná rovnost, kdy si partneři rozdělí placenou i neplacenou práci stejným dílem a oba chodí do zaměstnání. Druhým modelem je vzor “jeden a půl”, kdy žena pracuje na částečný úvazek a muž na plný. Třetím modelem je klasickým “chlebovárcovským“ uspořádáním, kde muž zajišťuje finanční příjem rodiny a žena zajišťuje neplacenou práci doma a s dětmi.

“Měníci se se muži” jsou představováni především jako otcové, kteří se aktivně podílejí nejen na výchově svých dětí, ale také na péči o ně, na domácích pracích a činnostech, které jsou

s rodinou spojeny. Obecněji je za tento typ mužů považován ten, kdo je tolerantní a vstřícný k ženám, feminismům, ale také k ostatním “jinakostem” (např. homosexualitě), objevily se i texty prezentující výzkumy mužů v profesích spojených s ochranou životního prostředí. V českém prostředí se nám mohou v souvislosti s aktivním otcovstvím vybavit iniciativy hnutí, jež se berou za práva otců na děti (po rozvodu). Jejich aktivity jsou chvályhodné, protože poukazují na jeden

¹³ SEDLÁČEK L., PLESKOVÁ K. *Aktivní otcovství, Nesehnutí Brno*, 2008, s. 2

z dopadů onoho systému, jež popisuje Holter. Podjatost soudních rozhodnutí v případech svěřování dětí do péče po rozvodu matkám se zdá do očí bijící.

Někteří muži se dokáží částečně přizpůsobit. Zdá se však, že bychom rádi viděli zásadnější změnu, výraznější posun. Ten však nepůjde bez jasné alternativy životního způsobu a hodnotové orientace. V rovině partnerského soužití je to pouť, jež je plná dobrodružství. V rovině společenských struktur je to také běh na dlouhou trať s nejistým koncem, ale zdá se, že na start nastoupila řada odhodlaných¹⁴.

3.7.2 Pečující otcové podle právního řádu České republiky

Otec jako hlavní pečující osoba je v českém právu relativně nový koncept. Ještě v 90. letech směl jít muž na rodičovskou dovolenou jen výjimečně, konkrétně když rodičovskou roli nemohla zastat žena. Žena jako pečovatelka byla natolik důležitá, že v případě úmrtí matky měla přednostní právo pečovat o pozůstalé děti, tj. zůstat s nimi na rodičovské dovolené jako partnerka biologického otce, muž směl s dětmi zůstat doma pouze pokud zůstal sám, bez ženy. Od té doby se mnohé změnilo a práva i povinnosti mužů a žen v péči o malé děti se postupně fakticky vyrovnaly. Muž může využít rodičovsku dovolenou, do cca pěti měsíců dítěte se rodičovská dovolená pro muže řídí stejnými pravidly jako mateřská, tzn. především, že muži-otcové mají nárok na stejnou ochranu pracovního místa jako ženy v této době. Bohužel ale v současnosti ještě přetrvává diskriminace mužů v oblasti finanční podpory během péče o malé děti. Je sice uzákoněno, že právě v prvních pěti měsících by měl otec na rodičovské dovolené dostávat ekvivalent tzv. peněžitě pomoci v mateřství, ale úřady se tímto zákonem začaly řídit až od ledna 2008. Mužům také nově (od 1. 6. 2007) odpadla povinnost přihlašovat dobu strávenou na rodičovské dovolené do důchodového pojištění, ovšem stále se jim nesnižuje hranice pro odchod do důchodu podle počtu dětí, o které pečovali, tak jako ženám. Dá se ale předpokládat, že za současného trendu budou již brzy odstraněny i tyto zbývající nerovnosti.

Stačí rovné podmínky ke skutečnému vyrovnání situace? Stejně či srovnatelně podmínky ovšem nejsou zárukou toho, že ovlivní i výslednou situaci. O tom svědčí mj. skutečnost, že přestože mají muži více méně stejnou možnost čerpat

¹⁴ SEDLÁČEK L., PLESKOVÁ K. *Aktivní otcovství, Nesehnutí Brno*, 2008, s. 16

rodičovskou dovolenou jako ženy, odchází na ni jen cca 1% otců. Mnohé státy proto přistupují k takovým opatřením, které mají muže přímo motivovat k tomu, aby se aktivněji zapojovali do každodenní péče o malé děti. Pokud tedy chceme, aby s dítětem zůstal doma i muž, který je většinou vnímán jako hlavní živitel, je třeba kromě odstraňování platové nerovnosti na trhu práce zajistit, aby se po narození potomků výrazně nezměnila životní úroveň rodiny – receptem je například ve větší míře odvozovat příspěvek

od výše platu. Důležité je také ponechat co největší možnosti výdělků i při rodičovské dovolené.

Svou roli hraje délka rodičovské dovolené. V některých státech (např. ve Skandinávii, ale i třeba ve Slovinsku) je na jednu stranu vyhrazena mužům krátká otcovská dovolená, tzv. daddy's days v době těsně po narození potomka. Na druhou stranu lze část rodičovské dovolené čerpat až do 6 nebo 8 let věku dítěte. Bývá také běžné, že celková doba, kdy rodiče zůstávají doma, je až

o polovinu kratší než u nás, což usnadňuje návrat na pracovní trh. Zásadní je takové nastavení podmínek, které umožňuje snadné prostřídání obou rodičů nejen na rodičovské dovolené, ale i

v následné péči. U nás se z nepochopitelných důvodů mohou rodiče při péči o nemocné dítě vystřídat jen jednou, přestože volnější pravidla by v těchto případech ulehčila situaci všem. Všechna výše popsaná opatření sice připravují půdu proto, aby bylo i pro muže atraktivní zůstat

s dítětem doma, ale zkušenosti ukazují, že skutečně efektivním způsobem vyrovnávání podílu péče o děti mezi matky a otce jsou především explicitní ustanovení, podle kterých se na rodičovské dovolené musí prostřídát oba partneři.

To se může zdát jako nepřiměřený zásah do soukromí, ale ve skutečnosti jde pouze o vyrovnání skrytého tlaku stávajících společenských i zákonných norem. K takovým předpisům se uchyluje čím dál více států: kromě Skandinávie je nalezneme u našich sousedů v Německu a Rakousku, ale např. i v Itálii (V USA je v současné době přes 2 miliony mužů pečující doma o děti; v Německu hrají hlavní roli peníze – na mateřské dovolené zůstává ten z partnerů, který má vyšší plat. Muži v domácnosti tam proto nikoho nezaskočí; ve Švédsku je běžné rozdělování povinností okolo dítěte; v Itálii, kde sice péče o děti nepatří mezi „mužské“ činnosti, se překvapivě ujala Asociace mužů v domácnosti, která má již tisíce členů; ve Velké

Británii mají zase tatínkové výhodu, že si pět let po narození dítěte mohou vybrat neplacenou dovolenou v délce pěti týdnů).

Reforma v ČR – bude to stačit? Přinese nová reforma systému rodičovské dovolené skutečné změny? Ministr práce a sociálních věcí předložil reformu rodičovské dovolené. Zavádí jistou flexibilitu v podobě tří rychlostí čerpání rodičovské dovolené. Přichází s týdnem otcovské dovolené. To jsou sice významná, především však pouze symbolická gesta, ale s praxí v zahraničí tato reforma stále nese značné rezervy. Avšak podle nejnovějších informací plán bývalého ministra práce a sociálních věcí Petra Nečase (ODS) na týdenní otcovskou dovolenou se odkládá na neurčito. Důvodem je podle očekávání nedostatek peněz ve státním rozpočtu. Takzvaný prorodinný balíček, navržený tehdejším ministrem Nečasem, sice schválila Topolánková vláda už v roce 2008, sněmovna jej ale do letošních voleb nestihla projednat. Návrh mimo jiné předpokládal, že by stát platil otcům během týdenní dovolené zhruba 70 procent jejich mzdy, tedy stejně jako dostávají ženy peněžité podpory v mateřství. Otcové by si mohli dovolenou vybrat do šesti týdnů po narození dítěte. Podobně jako u mateřské by šlo o peníze z nemocenského pojištění.¹⁵

Jak je tomu například ve Slovinsku? Ve Slovinsku, které prošlo velice podobným historickým vývojem jako naše republika, již na začátku druhého tisíciletí přistoupili k výrazným krokům směrem k vyrovnání zodpovědnosti za péči o dítě mezi muže a ženy. Slovinští muži mají nárok na 90 dní nepřevoditelné otcovské dovolené, z toho 15 dní dostávají plnou náhradu mzdy. Tuto dovolenou mohou čerpat naráz nebo po jednotlivých dnech. Následující rodičovskou dovolenou lze kombinovat s částečným úvazkem, přičemž zaměstnavatelé rodičů pracujících na částečný úvazek jsou osvobozeni od platby odvodů za sociální pojištění. Zavedení těchto opatření doprovázela masivní informační kampaň a po sedmi letech jsou již patrné výsledky: otcovskou dovolenou s plnou náhradou mzdy využilo 72% mužů, na následující rodičovskou odešlo téměř třikrát více mužů než v předchozích letech. Také míra ekonomické aktivity žen je

¹⁵ <http://aktualne.centrum.cz/finance/rodina/clanek.phtml?id=673309>

o 9% nižší než u mužů (v porovnání s 16% v ČR) a tzv. “gender pay gap” neboli rozdíl v platech žen a mužů činí ve Slovinsku cca 8%, kdežto průměr EU je 15%. Nepatrně se zvedla i porodnost. Není tedy slovinský příklad hodný následování?¹⁶

3.7.3 Diskriminace mužů a žen při návratu do práce po ukončení rodičovské dovolené

Muži vracející se z rodičovské dovolené zpět do své práce ve většině případů nemají problém se získáním svého původního zaměstnání včetně stejného ohodnocení. V některých případech sice může nastat, že o místo přijdou v důsledku krachu firmy, ale není pro ně obecně problém si najít relevantní náhradu. Což tak úplně neplatí o ženách, neboť ty jsou velmi často vystavovány diskriminačnímu tlaku a ze strachu, že by přišly o možnost se uplatnit na pracovním trhu, jsou ochotné začít pracovat na hůře placených pozicích, než pracovaly před nástupem na mateřskou dovolenou.

Důraz na finanční ocenění práce u některých mužů je ale také možné interpretovat tak, že jsou si vědomi toho, že rodičovství je ve společnosti trestáno, penalizováno. Jeden až tři roky nevykonávání práce znamená finanční ztrátu nejen během tohoto období, ale i po nástupu rodiče (otce či matky) do práce, pokud se platové ohodnocení odvíjí od “počtu odpracovaných let”, čili na základě principu seniority. Muži se tedy při svém návratu zpět do práce mohou setkat

s obdobnými problémy jako ženy-matky, a to tehdy, jestliže naruší zaměstnavatelem akceptovanou představu ideálního pracovníka, tedy poruší představu muže coby živitele rodiny, kdy do popředí vystoupí pečovatelská role rodiče a s ní spojovaná “nespolehlivost”, “nestabilita”, neloyalita” pracovní síly zatížené péčí o druhé¹⁷.

3.7.4 Možnosti uplatnění žen na trhu práce během rodičovské dovolené

Ženy – podnikatelky, ať už pracují na živnostenský list jako tzv. osoby samostatně výdělečně činné, nebo jsou ředitelkami svých vlastních firem, se

¹⁶ SEDLÁČEK L., PLESKOVÁ K. *Aktivní otcovství, Nesehnutí Brno*, 2008, s. 38.

¹⁷ MAŘÍKOVÁ H. (ed.), MARTA VOHLÍDALOVÁ, *Trvalá nebo dočasná změna? Uspořádání genderových rolí v rodinách s pečujícími otci*, Sociologický ústav Akademie věd ČR, Praha 2007. s. 65

nacházejí v trochu jiné situaci než ženy-zaměstnankyně. Na jednu stranu jim podnikání přináší řadu výhod, mezi které bezesporu patří časová flexibilita, mohou si organizovat svůj vlastní čas. O návratu do práce mohou rozhodnout samy, nehrozí jim, že je bude kvůli mateřství někdo šikanovat nebo diskriminovat.

Na straně druhé musí ale čelit mnoha nevýhodám: Těžko si mohou dovolit přerušit práci, protože by ztratily zákazníky, takže mateřskou dovolenou prakticky neznají. Musí si dát pozor a platit speciální pojištění, aby měly narok na odpovídající peněžitou pomoc v mateřství a na rodičovský příspěvek.

3.7.5 Práce z domova

Práce z domova (z anglického “homebased work”) je podle ICFTU (International Confederation of Free Trade Unions, tj. Mezinárodní konfederace svobodných odborových svazů) globálně nejrozšířenější formou neformální práce. Neformální v tomto případě znamená bez řádné pracovní smlouvy a ochrany pracovních práv. V českém kontextu bychom mohli hovořit o „práci na černo“. Zatímco některé světové ekonomiky (např. Indie) jsou na neformální práci, která představuje tradiční způsob výdělků, dlouhodobě založeny, v jiných (např. Velká Británie, Chile) se počet pracujících neformálně zvyšuje v souvislosti s globalizací a ekonomickými změnami posledních desetiletí. Region střední a východní Evropy, do které Česká republika patří, je pak charakterizován růstem neformální práce v souvislosti s přechodem plánovaného hospodářství na tržní v důsledku politických změn po pádu komunismu. Ve většině případů jde o činnosti vykonávané ženami, které nejsou dostatečně legislativně chráněny, a tím pádem nenabízí standardní pracovní podmínky. Je to práce “krytá” za dveřmi domácnosti, která i přesto, že se podílí na ekonomickém růstu, není dostatečně ohodnocena. Obecně jde o problematiku, která není v evropském kontextu příliš probádána. V České republice doposud neexistují žádné zpracované informace, a proto se tomuto problému věnoval výzkum Evropské kontaktní skupiny, což můžeme označit první sondou v rámci této problematiky. Výchozím byl dokument z Úmluvy Mezinárodní organizace práce (ILO) č. 177 z roku 1996, která definuje práci z domova jako:

- Činnost, která je prováděna doma za finanční odměnu, avšak nejedná se o běžné každodenní práce v domácnosti.

- Pracovníci/e vykonávající tuto činnosti nejsou formálně zaměstnání a nemají žádná zaměstnanecká práva.
- Tato činnost není zaregistrována jako podnikatelská aktivita a ti, kdo ji provádějí, nemají pravidelný příjem¹⁸.

3.7.5.1 Předchozí pracovní zkušenost a motivace k volbě práce z domova a jejich souvislost s diskriminací

Určujícím faktorem, který ovlivňuje životní strategie a pracovní podmínky jednotlivých žen, je typ (kategorie) práce, kterou z domova vykonávají. Podle jejího charakteru lze ženy rozdělit

na dvě skupiny: ženy, které pracují manuálně a ženy pracující duševně.

Výběr jednoho či druhého typu pracovní činnosti je často podmíněn vzděláním, předchozími pracovními zkušenostmi a celkovými příležitostmi na pracovním trhu v daném regionu. Co je charakteristické pro manuálně pracující ženy, je výběr práce z domova jakožto reakce na přechodné i dlouhodobé okolnosti, které jim neumožňují pracovat standardně, tedy v hlavním pracovním poměru na plný úvazek, a snaha skloubit tyto podmínky s jinou formou výdělků, která by byla vyhovující – s prací z domova.

Jde o překážky, které jim snižují šanci na uplatnění na pracovním trhu a které jsou ovlivněny vnějšími faktory i osobními či rodinnými důvody. Jedná se většinou o kombinaci některých z těchto faktorů: nízké vzdělání (ZŠ, SOU) a nedostatek pracovních příležitostí v regionech, dlouhodobá nezaměstnanost, problémy s osvojením si nových dovedností nezbytných k získání pracovního místa, opakovaný pobyt na mateřské a rodičovské dovolené, částečná či úplná invalidita, nutnost péče o rodinu či osobu blízkou, cizinky bez náležitého pracovního povolení.

Hlavním motivem k práci z domova jsou u všech manuálně pracujících žen především peníze, příspěvek do rodinného rozpočtu. Dále jde o finanční nezávislost, o pocit, že žena není na svém partnerovi závislá, ovšem pocit seberealizace u manuálně pracujících žen přichází jako vedlejší záležitost ve srovnání s potřebou výdělků, která je pro ně prioritou.

¹⁸ ŠINDLEROVÁ I., *Práce žen z domova v České republice*, EKS v ČR, 2006

Naproti tomu u většiny duševně pracujících žen je práce z domova spíše vědomou volbou

v souvislosti s rozhodnutím založit rodinu. Jde o ženy, které byly dosud orientovány na kariéru, práce byla jejich hlavní životní náplní a měly dobré platové podmínky. Práce z domova je pro ně forma skloubení péče o rodinu s potřebou seberealizace a samozřejmě s potřebou výdělku.

3.7.5.2 Pracovní doba

Flexibilní pracovní doba je jednou z nejčastěji uváděných výhod práce z domova. Umožňuje ženám pečovat o malé děti, o domácnost nebo se věnovat zájmům a povinnostem či zařizovat běžné věci v době, která je nejvýhodnější pro chod rodiny. Pracovní dobu si upravují podle vlastní potřeby a to tak, jak by ve standardním zaměstnání nebylo možné. Ve většině případů mohou ženy ovlivnit, kolik práce si “vezmou”, tedy kolik hodin denně či týdně chtějí pracovat. Tato volba ovšem nekorresponduje s výší mzdy, hlavně u těch, které jsou placeny na bázi úkolu, nikoli odpracovaných hodin

3.7.5.3 Pracovní právní vztah k zaměstnavateli/dodavateli

Nejistota při vykonávání práce z domova se projevuje v několika směrech, především však

v nepravidelném příjmu práce (tedy výdělku). Řídí se poptávkou a s rizikem, že ženy o práci mohou kdykoliv přijít – obzvláště v případě, že pracují neformálně, což znamená bez pracovní smlouvy. Může se jednat o diskriminační praktiky související s pobytem na rodičovské dovolené nebo zaměstnavatel chce ušetřit na nákladech za zaměstnance a neposkytnout mu standardní zaměstnanecké výhody. Dalším faktorem, kdy ženy pracují bez pracovní smlouvy je ten, že mnohé z nich pobírají různé formy státní sociální podpory (podpora v mateřství, invalidní důchod, podporu v nezaměstnanosti, jiné sociální příspěvky) a nechťejí o ně přijít, chtějí se vyhnout placení daní nebo vyřizování např. živnostenského listu, když výdělek z práce z domova je poměrný nízký a ztrátu příspěvku či poplatků za daně nevykompenzují.

3.7.5.4 Bezpečnost práce a dopad na zdravotní stav

Jednou z velkých nevýhod práce z domova bývá, že práce má negativní dopady na zdraví žen. Nejčastěji jde o důsledek dlouhého sezení a opakovaných pohybů při manuální činnosti, problémy se zády či očima, které souvisí s prací v noci či prací u počítače. Jde o projevy, které se ničím neliší od jiných prací a které tudíž nejsou specifické pouze pro práci z domova. V některých případech ale dochází k práci s chemikáliemi, které jsou zdraví škodlivé. V těchto případech nenese zaměstnavatel či dodavatel žádnou zodpovědnost za případné následky, ani neplní povinnost zajistit ochranné pracovní pomůcky. Negativním aspektem je rovněž fakt, že mnohé ženy pracují v bytě či domě, kde se pohybují i ostatní členové rodiny včetně dětí, takže i oni jsou vystaveni škodlivým látkám.

3.7.5.5 Představa ideální situace

Práce z domova je považována za ideální. Je to šance nemuset zpět do práce, být s rodinou, mít větší svobodu. Avšak i tak je považována za přechodnou, což má za následek nekladení tak vysokých nároků na zaměstnavatele, který tohoto faktu značně zneužívá. Jak již výše bylo zmíněno, ženy jsou rády, že si mohou přivydělat, a obávají se ztráty různých státních příspěvků. Snaží se vyhnout možnostem vyjednávání lepších podmínek se zaměstnavatelem, či se obrátit na odborové organizace, či využít jakýchkoli možností zlepšení svých pracovních podmínek.

3.7.5.6 Rozdělení rodinných rolí v souvislosti s prací žen z domova

Celodenní fyzická přítomnost ženy doma do značné míry předurčuje její zvýšenou zodpovědnost za chod domácnosti a péči o děti i přesto, že se musí věnovat výkonu práce. Rozdělení rodinných rolí u žen s dětmi v naprosté většině odráží model, kdy muž je chápán jako živitel rodiny a žena se věnuje péči o děti a domácnosti přestože rovněž pracuje a podílí se příjmem na rodinném rozpočtu. Pracuje-li žena z domova, je tento zažitý stereotyp ještě silnější, než je tomu u žen, které odcházejí do zaměstnání. Zde se také odráží chápání příjmu žen z práce z domova jakožto přivýdělku k hlavnímu příjmu manžela. Zdá se, že pobyt doma vede ženy automaticky k přebrání veškerých povinností spojených s péčí o rodinu a domácnost. V případech, kdy žena pracuje na plný úvazek, se tedy objevuje problém

tzv. dvojí směny, kdy žena kromě vykonané práce nese zodpovědnost na chod rodiny. Ženy by se více měly snažit dát svým protějškům najevo, že požadují větší zapojení a účast z jejich strany v péči o děti a v pomoci v domácnosti. a ne se smiřovat s nastavenými pravidly.

3.7.5.7 Diskriminace na pracovním trhu a práce z domova

Volba práce z domova jakožto důsledek nemožnosti získat standardní zaměstnání z důvodu diskriminace se již objevuje. Jde především o to, že potenciální zaměstnavatelé se u žen obávají častého pobytu doma s nimi a nedostatku časové flexibility. Proto ženám nezbývá jiná šance, než se uchýlit k této formě pracovní činnosti. Též může nastat situace, kdy si zaměstnavatel těsně před nástupem ženy po rodičovské dovolené rozmyslí, zda je místo volné, a nabídne jí pouze práci na základě dohody o provedení práce.

Na otázku, zda je práce z domova v České republice spíše nejistou, nevýhodnou a ukrytou činností kdesi za dveřmi domácnosti, nebo naopak činností, která nabízí flexibilitu pro harmonizaci práce s rodinou, musíme odpovědět, že je v podstatě obojím. Je sporné, do jaké míry je práce z domova skutečným řešením pro skloubení rodinného a profesního života. Především je nutno zvážit, jde-li o situace, kdy ženy pracují v noci po celodenní péči o děti, pracují v časové tísní pod tlakem dodavatele nebo ve „dvojí“ směně, kdy musí zvládat domácnost i práci.

Především dosud neexistují žádná sdružení osob pracujících z domova, která by prosazovala lepší pracovní podmínky pro své členy a členky. Svou roli by mohly sehrát i odborové svazy, ovšem „neviditelnost“ práce z domova, neznalost této tematiky, nedostatek informací o pracovních podmínkách osob pracujících z domova a roztříštěnost práce z domova prozatím brzdí aktivitu

na tomto poli. Příklady ze zahraničí ukazují, že efektivní cestou je podpora osob pracujících z domova k vytváření zájmových organizací a lobování za lepší pracovní podmínky. O praktické snaze o harmonizaci práce a rodiny lze mluvit spíše v případě duševně pracujících žen. Nutno ovšem podotknout, že iniciativa k vytvoření podmínek k této harmonizaci nevychází ze strany zaměstnavatelů /dodavatelů, ale jde výhradně o osobní aktivitu žen samotných. Ženy si musí se svými partnery vyřešit problémy s rozdělením rodinných povinností a je třeba klást důraz

na postupné celospolečenské odbourávání genderových stereotypů, což je téma procházející všemi vrstvami společnosti.

3.7.5.8 Práce z domova a další alternativní formy

Práce z domova může znamenat i vyšší efektivitu, protože odpadá rozptylování kolegy, ale zároveň je třeba zdůraznit, že někomu práce z domova nemusí vyhovovat a nelze ji tedy s úspěchem plošně nařídít. Není problém s odevzdáváním práce a jejím zadáváním a průběžnou komunikací, protože to dnešní technologie umožňují, ale bylo zjištěno, že člověk v případě odloučení je často odříznut od informací a musíte mu je speciálně posílat, on není v tom kolektivu, kde se konkrétní problémy řeší. Výsledkem je, že odevzdaná práce občas neodpovídá požadovaným parametrům a dochází k pracné kontrole, jinými slovy druhému zpracování, což není žádoucí ať už z hlediska časového či kolegiálního.

Práce z domova v případě nemoci je každopádně pozitivně hodnocena, stejně jako možnost čerpat případně tzv. sick-days, tzn. že zaměstnavatel umožňuje několik dní ročně strávit doma, aniž by bylo nutné oficiálně nastoupit pracovní neschopnost. Práce z domova může v tomto ohledu výrazně snížit absence z důvodů nemoci.

S možností **job-share**, tedy sdílení pracovního místa, se v praxi nesetkáváme, pokud ano, tak se o tom spíše mluví jako o variantě, která by se mohla realizovat, bylo-li by potřeba.

Jinde konstatují, že varianta job-share pro ně není zajímavá, ale obecně podporují zastupitelnost, což umožní zvládat určité výjimečné situace, jako například delší období nepřítomnosti konkrétní osoby, aniž by to firmu nějak ohrozilo.

Varianta stlačený pracovní týden může být variantou spíše vyšší

flexibility pracovní doby, kdy zaměstnaný někdy pracovní den výrazně zkrátí a jindy prodlouží, případně vybírá náhradní volno.

Rekvalifikace. Bohužel se stává, že původní místo zaměstnavatel nepodržel a hledání nového místa se delší dobu dost dobře nedaří. Je třeba se tudíž zaevidovat na úřadu práce. Jestliže ani to výrazně nepomůže, neboť dojdeme ke zjištění, že v oboru, ve kterém bychom se rádi uplatnili, je to se zaměstnáním špatné, nezbude nic jiného než se zúčastnit nějaké rekvalifikace. Možností je mnoho a úřad práce by měl být nápomocen se v nabízených kurzech zorientovat. Ovšem někdy jsou úřednice velmi přetížené, a proto je třeba si informace opatřit sám. Například se můžeme

obrátit na neziskové organizace, pokud ve městě nebo regionu, kde bydlíme, působí.

Rekvalifikační kurzy poskytují široké možnosti – od vazby květin přes účetní až k tomu, jak se žádá o evropské peníze, či dálkovému studiu na vysoké škole prostřednictvím e-learningu. Řada kurzů také nabízí základní informace pro ty osoby, které se rozhodly postavit na vlastní nohy a začít podnikat. Díky evropským fondům je dnes kurzů opravdu hodně a hlavně – rodiče, zejména matky po mateřské a rodičovské dovolené, jsou jednou z hlavních cílových skupin, pro něž se kurzy pořádají.

JOB-Splitting – jeden úvazek je rozdělen na dvě části, z nichž každou vykonává jeden z kolegů či kolegyň.

Homeworking – jedná se o způsob práce, kdy zaměstnanci pracují doma. Může mít řadu podob:

- jste připojeni na intranet své firmy.
- nejste připojeni na intranet, jen čas od času odešlete výsledky své práce e-mailem.
- připojení na internet nepotřebujete, jen počítač a výsledek práce vždy nějak doručíte.
- děláte doma manuální práci typu navlékání korálek a hotové výrobky si od vás někdo vyzvedne.

Tato forma práce má bezesporu řadu výhod, nicméně je dobré si uvědomit a dopředu nastavit pár základních pravidel. Rozhodně se vyplatí pečlivě si projít popis pracovní pozice, abychom později nebyli vystaveni nepříjemným situacím. Dále je dobré zamyslet se nad tím, jaké výdaje se pojí se získaným místem – přístup na internet, telefonování, faxování, kancelářské potřeby apod. Později se tyto neošetřené výdaje těžko uplatňují. Někdy se nám může zdát zbytečné, že po nás zaměstnavatel žádá ať už z důvodu nemocenské nebo jiných příčin pevnou pracovní dobu, ve které budeme pracovat. Chce to určitý kompromis. Nicméně pokud nemáte stanovenou pracovní dobu, vystavujete se nebezpečí, že vás zaměstnavatel či kolegové budou kontaktovat kdykoli v průběhu celého dne, a to za předpokladu, že pracujete na částečný úvazek.

Dohoda o provedení práce či pracovní činnosti – jde o velmi flexibilní formu legálního zaměstnání, která neklade na zaměstnavatele žádnou či omezenou zodpovědnost za zaměstnance (platba sociálního a zdravotního pojištění – dohoda o

provedení práce, dovolená, přesčasy, ošetřování člena rodiny atd.). Výdělek a počet hodin je omezen. Dohoda o provedení práce je na jednu stranu výhodná pro zaměstnavatele (nízká daň, žádná zodpovědnost, legálnost).i zaměstnance/nkyně (omezená výše příjmu je neomezuje při pobírání jiných státních příspěvků), ale na druhou stranu zaměstnankyním neposkytuje žádnou ochranu a jistotu.

Zřízení s.r.o. – se zdá pro cizince být nejjednodušší formou, jak lze v České republice leegálně získat pracovní povolení a na jeho základě povolení k pobytu. Jde tedy o existenční řešení v souvislosti s imigrací, jehož primárním faktorem není podnikání, ale získání povolení k pobytu.

Miminko v kanceláři – zda vám zaměstnavatel něco takového umožní, záleží především na jeho toleranci a na toleranci vašich kolegů a kolegyně. V neposlední řadě také na povaze vašeho miminka – dítě, které i přes den hodně pláče, s sebou do kanceláře brát nemůžete – jakmile začne lézt, ne-li se batolit, pobyt v kanceláři už příliš možný není. Nicméně klidné miminko může být brzy v kanceláři jako doma. Mezi výhody této volby jednoznačně patří, že nemusíte být celé dny sama doma, navazujete a udržujete sociální kontakt. Pobyt v kolektivu je velmi motivující, při rozhovorech s kolegyněmi a kolegy vás napadnou věci, na které byste doma nepřišla a nemusíte mít obavy, že vám kvůli práci unikne pokrok ve vývoji vašeho potomka. Ovšem jsou zde i určité nevýhody, např. cestování. Jestliže na cestu do práce používáte jiný dopravní prostředek než auto, každý rozmar počasí vám ji velmi ztíží, neboť přesuny s kočárkem v hustém dešti nebo za velkého větru nejsou nic příjemného. Zároveň vy i váš zaměstnavatel musíte počítat s tím, že za některých okolností do zaměstnání prostě dodrazit nemůžete, například v době chřipkové epidemie nebo v případě nemoci miminka. V takovém případě nezbývá než se vrátit k homeworkingu nebo zvolit neschopenku.

Částečné úvazky – tento způsob práce je pro rodiče malých dětí velmi příjemný. Můžete pracovat určitý počet hodin každý den nebo třeba jen některé dny v týdnu. V zemích na západ

od našich hranic jsou částečné úvazky tak běžné, že na ně mnohdy pracuje až polovina žen. Mezi výhody patří pocit, že si duševně odpočínáte od péče o dítě a domácnost, a zároveň vám na dítě zbude hodně času. Nemusíte se stresovat krátkými otevíracími hodinami jeslí či mateřských škol, neboť s kratším úvazkem

byste teoreticky měla mít dost času děti rozmístit a zároveň do práce dorazit včas. Je však třeba upozornit i na negativní stránky, mezi které bezesporu patří fakt, že se vám lehce může stát, že ve skutečnosti budete vykonávat práce tolik, jako byste pracovala

na úvazek plný – jenže za menší finanční obnos. Také může nastat situace, že když vám dítě povyroste a vy se budete chtít vrátit na plný úvazek, možná vám to zaměstnavatel nebude chtít umožnit¹⁹.

Současná Nečasova koaliční vláda nicméně plánuje uskutečnit alespoň některé body původního prorodinného balíčku. Jednou z chystaných novinek jsou slevy na pojistném pro zaměstnavatele, kteří vytvoří částečný úvazek pro rodiče s dětmi do šesti let, zdravotně postižené nebo pro pečující o handicapované. Sleva má činit 7200 korun ročně a zřejmě ji půjde využít nejdříve od roku 2012. Vládní koalice původně zvažovala i plošnou podporu částečných úvazků nebo alespoň rozšíření zmíněných skupin také o zaměstnance starší 55 let či absolventy. *"Samozřejmě že bych rád podpořil rozvoj částečných úvazků nějak výrazněji. Ale v českém prostředí lze bohužel očekávat, že plošná podpora by byla využívána výrazně nad rámec jejího smyslu. A dočkali bychom se možná toho, že najednou by půlka zaměstnanců pracovala na poloviční úvazek jenom proto, aby firma dostala podporu od státu,"* vysvětluje Drábek.²⁰

Koalice chce také podpořit služby spojené s hlídáním dětí, ať už jde o firemní školky nebo sousedskou výpomoc. Platby za tyto služby by si rodiny mohly nově odečítat od základu daně. Konkrétní podoba tohoto zvýhodnění zatím není známa. Zřejmě bude součástí zcela nového zákona o daních z příjmů, účinného pravděpodobně od roku 2012. Podle předvolebních plánů TOP 09 by tato daňová úleva měla být limitována výší minimální mzdy a dosažením dvanácti let věku dítěte²¹

¹⁹ MARKSOVÁ-TOMKOVÁ M., *Rodina a práce, Jak je sladit a nezbláznit se*, Praha, 2009, str. 90-101

²⁰ KUČERA, PETR, *Otcovská dovolená nebude, stát podpoří částečné úvazky*, Praha, Aktuálně.cz, [cit. 16.2.2011]. Dostupný z WWW:<<http://aktualne.centrum.cz/finance/rodina/clanek.phtml?id=673309>>

²¹ KUČERA, PETR, *Otcovská dovolená nebude, stát podpoří částečné dani úvazky - hlídání dětí si odečtete z daní*, Praha, Aktuálně.cz, [cit. 16.2.2011]. Dostupný z WWW:<<http://aktualne.centrum.cz/finance/rodina/clanek.phtml?id=673309>>

3.8 Problém absence institucionální péče o děti do 3 let v ČR a návrh jeho řešení

Zatímco na počátku 90 let v České republice existovalo přibližně 1200 jeslí, v současnosti je to jen asi 60. Ve většině menších měst jesle zřízeny nejsou vůbec a ve městech, kde zřízeny jsou, jsou jejich kapacity zcela naplněny. Rodiče, kteří se rozhodnou pracovat dříve, než dítě dosáhne 3 let věku, tak mají možnost využít pouze soukromá zařízení, která jsou finančně náročná anebo se musejí obrátit na prarodiče. Tato situace nijak nepodporuje začleňování rodičů s malými dětmi do pracovního procesu, přičemž existuje mnoho rodičů, kteří jsou nuceni začít pracovat již velmi záhy po narození dítěte, např. z existenčních důvodů (sociální dávky nestačí na pokrytí životních nákladů). Odstranění tohoto problému by mohl podporovat stát v rámci své prorodinné politiky následujícím způsobem.

Navrhuje se tedy změnit systém financování jeslí tak, aby byly dotovány stejným způsobem jako mateřské školy, tedy ze státního rozpočtu, aby tíha financování neležela pouze

na obcích. Z tohoto důvodu se jako vhodné jeví, aby byly jesle vyňaty ze *zákona č. 20/1966 Sb.*,

o péči o zdraví lidu, ve znění pozdějších předpisů a z působnosti Ministerstva zdravotnictví a začleněny do *zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)* a tím i do působnosti Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. Ovšem výše uvedený návrh na změnu musí projít legislativním procesem a velice záleží na vůli politiků, aby tato změna nastala pokud možno co nejdříve, což v době škrtů, úsporných opatření se zdá být největší překážkou.²²

²² ŠTĚPÁNKOVÁ, JAKLOVÁ, *Souhrnná zpráva Analýza legislativy pro vybrané typy služeb Definované právní problémy v oblasti sladování rodinného a profesního života v souvislosti se zaměstnáváním*; Praha, 2004, Aperio – Společnost pro zdravé rodičovství, [cit. 16.2.2011].

Dostupný z WWW :

<http://www.aperio.cz/download/EQUAL_MOPPS_Aperio_souhrnna%20zprava_08_06_.doc>

3.8.1 Možnosti umístění ratolesti v době zaměstnání

Prarodiče – kdo má dneska k dispozici babičku nebo dědečka, kteří už nechodí do práce a jsou ochotni hlídat vnoučata, může hovořit o obrovském štěstí. Vzhledem k prodlužujícímu se věku při odchodu do důchodu se ale hlídání prarodiči možná stane vzácnějším jevem než tatínkové na rodičovské dovolené. Mezi jednoznačná pozitiva patří fakt (jako v případě tatínka), že i zde o dítě pečuje jedna z jemu nejbližších osob. Nemusíte mít strach, že bude narušeno vaše soukromí a že si do domu pouštíte někoho cizího. V mnoha případech můžeme hovořit o službě zdarma nebo alespoň levnější, než jsou tržní ceny. Na druhé straně je třeba se obrnit před věcmi typu, že zde ze strany prarodičů budou tendence vměšovat se i do dalších záležitostí, které se týkají chodu domácnosti, což může vám či vašemu partnerovi začít vadit (záleží na tom, čím rodiče hlídají).

Chůva či au-pair – chůva je u nás zatím málo rozšířený způsob hlídání – zejména proto, že se jedná o poměrně drahou záležitost a také proto, že lidé neradi pouštějí do svých domovů cizí lidi. Dovolit si chůvu tak mohou jen ženy s vyššími příjmy nebo bohatými manželi. Avšak vy platíte, tudíž si také můžete diktovat a jasně definovat podmínky, co, jak, od kdy do kdy a za kolik. Chůva chodí do vašeho bytu, dítě tak zůstává ve svém prostředí.

Jesle – jsou zařízení s péčí o děti do tří let, kde se o děti starají dětské sestry, ale také jiné „tety“. U nás stále řada psychologů tvrdí, že jsou pro děti škodlivé – ti se tam ale nejspíš v posledních letech nebyli nikdy podívat. Zajímavou skutečností je fakt, že řada z nich se odvolávala na výsledky dlouhodobých výzkumů o deprivaci dětí z kojeneckých ústavů a dětských domovů. Žádný systematický výzkum dětí navštěvujících jesle u nás ale nikdy proveden nebyl. Naproti tomu psychologové z jiných zemí se na věc dívají opačnou optikou a naopak jsou přesvědčeni, že pro zdravý vývoj dítěte je dobré umístit ho do kolektivu (bez ohledu na to, zda se jedná o jesle nebo denní matku).

Denní matka aneb vzájemná rodičovská výpomoc – jedná se o ženy, které jsou na rodičovské dovolené se svým dítětem či dětmi a přiberou si na hlídání děti další. Tato služba se dlouhou dobu odehrávala jen na zcela neformální úrovni; jako oficiálně registrovaná služba je novinkou, ale u nás zatím není. Nové je také využívání této služby na celý den, pět dní v týdnu.

Mateřská centra –jedná se svépomocná zařízení, kde se sdružují převážně matky

na rodičovské dovolené se svými dětmi. Celodenní hlídání dětí bez rodičů zatím neumožňují. MC jsou založena na principu rodinné svépomoci a vzájemné služby, poskytují společenství, solidaritu a otevřenost všem generacím.

Firemní zařízení – jejich rozšíření je u nás teprve v začátcích. Zaměstnavatel vymezí jednu místnost, která se promění na hernu. Matky společně platí jednu chůvu , která má na starosti dle situace určitý počet dětí ve věku do 2 let věku. Mezi výhody rozhodně patří to, že dítě je s vámi v práci a i při odchodu z práce a máte tak možnost průběžně potomka kontrolovat. Ovšem je velmi pravděpodobné, že i přes nejruznější daňové úlevy budou firemní školky či jesle zakládat jen bohaté a velké firmy, a navíc může nastat situace, kdy dítě zjistí, že jste poblíž a bude se dožadovat vaší přítomnosti i ve chvílích, kdy budete muset pracovat.²³

3.9 Programy pro návrat ženy do zaměstnání

Dnešní společnost si moc dobře uvědomuje problémy žen, které se vrací do zaměstnání po mateřské dovolené. Ženy potřebují povzbudit svoje sebevědomí, sebeúctu. Potřebují se znovu naučit správnému vystupování a pravidlům komunikace. Potřebují poradit, jak se správně orientovat na trhu práce nebo jak správně napsat životopis. Vznikají tedy různé aktivizační programy pro ženy na mateřské dovolené. Jako příklad můžeme uvést projekt s názvem „ Když končí mateřská dovolená“, jehož autorem je CENAP – Centrum naděje a pomoci v Brně. Jde

o podpůrný program zaměřený na prevenci sociálního vyloučení žen na MD a v domácnosti. Jeho cílem je posílení osobnosti ženy, zvýšení jejího sebevědomí, sebehodnocení, sebepřijetí a povzbuzení ke správnému využití svých znalostí a schopností při hledání pracovního uplatnění²⁴.

Aktivní máma – projekt pro udržení profesní kvalifikace žen v průběhu rodičovské dovolené. Hlavním cílem projektu je prevence nezaměstnanosti žen po

²³ MARKSOVÁ-TOMKOVÁ M., *Rodina a práce, Jak je sladit a nezbláznit se*, Praha, 2009, s. 120-125

²⁴ <www.cenap.cz>

skončení rodičovské dovolené, neboť dokáže-li si maminka již v období péče o malé děti vytvořit a udržet prostor pro svůj profesní rozvoj, může zvýšit své šance na úspěšný návrat na trh práce.²⁵

Společnost Centrum andragogiky, s.r.o. reaguje na nové trendy v rámci sladování práce a rodinného života (work-life balance) prostřednictvím uceleného programu, zaměřeného na podporu těhotných žen ve firemním prostředí a úspěšnému návratu žen / mužů na rodičovské dovolené do zaměstnání.²⁶

Mezi další společnosti, které participují na zrovnoprávněném postavení žen a mužů na trhu práce, můžeme uvést následující příklady:

- Alternativa s.r.o – www.alternativa.cz - je zdrojem informací, zkušeností, příkladů dobré praxe v České republice i zahraničí a tipů, jak alternativní typy pracovních úvazků vytvářet, nabízet a vyhodnocovat.
- Iniciativa Společenství EQUAL – www.equaler.cz - podpora rovného přístupu k zaměstnání a vývoj a ověřování postupů boje proti diskriminaci a nerovnosti na trhu práce.
- Gender Studies, o.p.s. – www.genderstudies.cz - nevládní nezisková organizace, která slouží zejména jako informační, konzultační a vzdělávací centrum v otázkách vztahu mužů a žen a jejich postavení ve společnosti.
- Na základě výsledků výzkumu společnosti Gender Studies z roku 2009 bylo potvrzeno, že matky mají zájem harmonizovat práci s rodinou, mají zájem o alternativní pracovní úvazky převážně v období rodičovské dovolené a o využívání zařízení péče o děti. Matky také projevíly zájem pracovat v období RD. Největší ohlas ze strany matek je na flexibilní uzpůsobení náplně a pracovní doby jejich rodičovství. S velmi pozitivní reakcí se setkává myšlenka firemního (nebo s firmou spolupracujícího) zařízení pro děti. Ovšem naráží na nezájem zaměstnavatelů, kteří nemají příliš tendence být v průběhu mateřské a rodičovské dovolené iniciativní v kontaktu, zejména ne mimo nezbytný rámec. Co se týče diskriminace na základě rodičovství, nezájda k ní dochází. Společnost Gender Studies rozjela projekt s názvem „Zaměstnavatelé pro

²⁵ <<http://aktivnimama.cz/o-nas/>>

²⁶ <<http://www.praceversusrodina.cz/>>

sladění pracovního a osobního života“, který je financován Evropským sociálním fondem a magistrátem hl.m. Prahy & EU: „Investujeme do vaší budoucnosti“. V rámci tohoto projektu jsou poskytovány pro zaměstnavatele konzultace v oblastech realizace programů zaměřených na sladění osobního a pracovního života (např. flexibilní formy práce či firemní péče o děti) a rovných příležitostí pro ženy a muže.²⁷

4 Nezaměstnanost

Definice nezaměstnanosti – ve smyslu zákona FS č. 1/1991 Sb. o zaměstnanosti se v ČR považuje za nezaměstnaného osoba, která se uchází o zaměstnání. Uchazeč o zaměstnání je občan, který není v pracovním anebo podobném vztahu, nevykonává samostatnou výdělečnou činnost ani se nepřipravuje soustavně na povolání a požádal osobně anebo písemně o zprostředkování vhodného zaměstnání u územního orgánu práce v místě svého trvalého bydliště.

4.1 Druhy nezaměstnanosti

Frikční (třecí)nezaměstnanost – je někdy označována jako „normální“. Vzniká tehdy, když zaměstnaná osoba se dobrovolně vzdá svého pracovního místa, protože si hledá jiné pracovní místo. Délka frikční zaměstnanosti je krátká (přibližně 6 –12 měsíců).

Sezónní nezaměstnanost je také krátkodobá a způsobuje ji: diskontuita produkce v odvětvích , kde je produkce závislá na počasí (stavebnictví, povrchová těžba, zemědělství, lesnictví, rybolov), a její důsledky v navazujících zpracovatelských odvětvích.

Strukturální nezaměstnanost vzniká vždy potom, když nabídka práce určitého druhu (podle pohlaví, povolání, kvalifikace, regionu) je vyšší než je poptávka v uvedené struktuře a když nejsou osoby (z hlediska celkové poptávky po práci) hledající práci dostatečně mobilní na to, aby si na jiných trzích práce (jiné odvětví, profese, pracovní místo s jinými kvalifikačními požadavky, jiný region) našly práci. Strukturální nezaměstnaností ohroženi především vdané ženy, rodiče

²⁷ <[http://www.genderstudies.cz/aktivity/projekt.shtml?cmd\[2828\]=x-2828-2143838](http://www.genderstudies.cz/aktivity/projekt.shtml?cmd[2828]=x-2828-2143838)>

s více dětmi, starší osoby, osoby s nízkou kvalifikací a osoby se změněnou pracovní schopností.

Cyklická nezaměstnanost je vyvolaná (a také odstraněná) cyklickými změnami hospodářských aktivit v makroekonomickém rozměru. Tento druh nezaměstnanosti vzniká tehdy, když makroekonomická poptávka po zboží a službách při daných mzdových sazbách a při dané produktivitě práce není postačující na zaměstnanost těch, kteří jsou schopni a ochotni pracovat.²⁸

4.2 Aktivní a pasivní politika nezaměstnanosti

Aktivní politiku zaměstnanosti (APZ) realizují úřady práce a Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Všechny aktivity APZ jsou určeny pro následné pracovní uplatnění uchazečů

o zaměstnání. Podporuje strukturální změny zaměstnanosti a sociálně ekonomický rozvoj v regionu. Směřuje k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, podporuje rozvoj samostatně výdělečné činnosti, hmotně stimuluje podnikatele a zaměstnavatele při zřizování nových pracovních míst, podporuje rekvalifikační projekty, podněcuje k hledání a vytváření nových pracovních míst a tvorbou pracovních příležitostí nabízí možnost pracovního uplatnění uchazečům o zaměstnání.

Pasivní politika zaměstnanosti: se rozumí přímo zprostředkování zaměstnání uchazečům o práci a také hmotné zabezpečení uchazečů o práci. Kompenzuje nedostatečné příjmy nezaměstnaných.

4.2.1 Nástroje APZ:

- a) rekvalifikace,
- b) odborná praxe absolventů
- c) investiční pobídky
- d) veřejně prospěšné práce
- e) překlenovací příspěvek
- f) příspěvek na dopravu zaměstnanců
- g) příspěvek na zapracování

²⁸ KNOLL, OTO, CSc., *Druhy nezaměstnanosti a příčiny jejich vzniku*, VÚPSV Praha, 1993, s. 10

Společensky účelnými pracovními místy se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Na společensky účelná pracovní místa může úřad práce poskytnout příspěvek. Má-li být zřízeno více než 5 pracovních míst, je úřad práce povinen vyžádat si vypracování odborného posudku. Společensky účelné pracovní místo je určeno pro uchazeče o zaměstnání, kterým se při zprostředkování zaměstnání věnuje zvýšená péče. Jedná se především o pracovní místa pro fyzické osoby se zdravotním postižením, fyzické osoby do 25 let bez kvalifikace, dále pak ženy vracející se z mateřské či rodičovské dovolené, fyzické osoby starší 50 let věku či fyzické osoby uvedené v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 6 měsíců. Na zřízení nebo vyhrazení společensky účelného pracovního místa může být zaměstnavateli poskytnut finanční příspěvek.

4.2.1.1 Tzv. další opatření APZ:

Poradenství, které provádějí nebo zabezpečují úřady práce za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání (**IPS**), pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením uvedená v části třetí zákona o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb.; § 67-84, s výjimkou příspěvku podle § 78).

Cílené programy k řešení zaměstnanosti (§ 120).

4.3 Orgány působící na trhu práce

Ministerstvo práce a sociálních věcí řídí a kontroluje výkon státní správy a dodržování zákonnosti při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, zřizuje státní rekvalifikační střediska a pracovní rehabilitační střediska pro osoby se zdravotním postižením. vede pro účely zaměstnanosti centrální evidenci zájemců o zaměstnání,

uchazečů o zaměstnání, osob se zdravotním postižením, cizinců, volných pracovních míst, volných pracovních míst obsaditelných držitelé zelené karty a evidenci povolení k výkonu umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětí.

Úřady práce vytvářejí za účelem posouzení vhodné formy pracovní rehabilitace osob se zdravotním postižením odborné pracovní skupiny, složené zejména ze zástupců organizací zdravotně postižených a zástupců zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % osob se zdravotním postižením. Přijímají opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, osobami bez ohledu na jejich národnost, rasový nebo etnický původ, osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravě k práci a specializovaným rekvalifikačním kurzům, a přijímají opatření pro zaměstnávání těchto osob, vedou pro účely zaměstnanosti evidenci volných pracovních míst, evidenci zájemců o zaměstnání, evidenci uchazečů o zaměstnání, evidenci osob se zdravotním postižením, evidenci cizinců a evidenci povolení k výkonu umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dětí; údaje z těchto evidencí předávají do centrálních evidencí vedených ministerstvem.²⁹

Komu úřady práce věnují zvýšenou péči?

1. lidé se zdravotním postižením
2. lidé do 25 let (též absolventi škol)
3. absolventi VŠ po dobu 2 let od úspěšného ukončení studia, nejdéle však do 30 let
4. těhotné ženy, kojící ženy, matky do 9. měsíce od porodu
5. lidé pečující o dítě do 15 let
6. lidé, kteří jsou v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 6 měsíců
7. lidé starší 50 let
8. osoby dočasně vyloučené z TP (trh práce) a obtížně adaptovatelné (s asociálním chováním, po návratu z vazby, národnostních či sociálních

²⁹ Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb.

skupin-menšin; osoby se základním vzděláním či bez vzdělání, bez odbornosti

9. Osoby dlouhodobě evidované na ÚP (více jak 1 rok v evidenci ÚP) - osoby obtížně se zařazující na TP , nebo též osoby vyloučené z TP.

Inspekce práce

K ochraně pracovních vztahů, práv a povinností v nich a pracovních podmínek neslouží pouze úřady práce, ale od 1. července 2005 i zvláštní kontrolní orgán Státní úřad inspekce práce se sídlem v Opavě a oblastní inspektoráty práce.

Působnost Státního úřadu práce a oblastních inspektorátů se vztahuje mimo jiné

na zaměstnavatele a jejich zaměstnance, jakož i na právnické osoby, u kterých jsou vykonávány veřejné funkce, a na osoby vykonávající veřejné funkce (§ 6 odst. 1 a) ZIP).

Inspekce kontroluje mimo jiné právě dodržování pravidel pro rovné zacházení, zákaz diskriminace, neposkytnutí stejné mzdy za stejnou práci nebo pravidel určených na ochranu těhotných zaměstnankyň nebo zaměstnanců/-kyň pečujících o děti (§ 3 ZIP).

Dále poskytuje Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty zaměstnancům zdarma základní informace a poradenství v oblasti ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek (§ 4 odst. 2 d) ZIP). Pokud například zaměstnavatel nepřevéde těhotnou zaměstnankyni do konce devátého měsíce po porodu nebo zaměstnankyni, která kojí na jinou práci, i když ji převést musí, nebo pokud neposkytne přestávky na kojení, může mu inspekce uložit pokutu až do výše 1 mil. Kč.

Za neposkytnutí stejné mzdy za práci stejné hodnoty hrozí zaměstnavateli pokuta až do výše 500 000 Kč. Pokutu až 400 000 Kč může dostat zaměstnavatel za nedodržování rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu diskriminace.³⁰

³⁰ FIALOVÁ, E. Mgr., a spol. *Diskriminace & právo*, Gender Studies, o.p.s., 2007,

4.4 Cíle EU

Cílem politiky a sociální politiky - je dosažení vysoké míry zaměstnanosti a přiměřené kvality života jako předpokladu vytváření sociálně soudržné a politicky stabilní společnosti

Evropská strategie zaměstnanosti , která je metodou otevřené strategie členských států EU a tedy procesem sbližování stanovisek a vzájemné shody a respektu nakonec, dospěla k stanovení tzv. 4 pilířů zaměstnanosti:

ZAMĚSTNATELNOST : její zvyšování kvalitním a celoživotním vzděláváním

PODNIKATELSTVÍ : podporovat zjednodušování administrativy a pravidel stanovených pro podnikání, výhodné podmínky pro zakládání a provozování zejména malých a středních podniků, nástroje APZ (zvl. vůči začínajícím OSVČ).

ADAPTABILITA (a konkurenceschopnost) : přizpůsobivost, flexibilita podniků – podporování inovačních programů, zvyšování odbornosti a kvalifikace pracovníků, řídicích schopností managementu firem, kvalita výstupů a konkurenceschopnost produktů – modernizace technologií, ISO normy.

ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI : sladování, vyrovnávání rozdílu mezi muži a ženami, ale i jejich rodinného a pracovního života (nároky, zátěž), diskriminace.

Komplexnost této strategie - spočívá v propojení vzdělávání, rozvoje lidských zdrojů, sociální politiky, daňové politiky, regionální a mzdové politiky, environmentálního přístupu.

4.5 Evropský sociální fond

ESF (European Social Fund) pomáhá lidem efektivněji se zapojit do trhu práce - financuje opatření v oblasti profesní přípravy a systému získávání nových pracovníků. Je jedním ze tří strukturálních fondů. Je klíčovým finančním nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti. Objem finančních prostředků z ESF pro ČR na programovací období 2007-2013 činí 3,8 mld. EUR. Na programové období 2004-2006 bylo pro ČR přiděleno 456,98 mil.eur.

Hlavním posláním ESF je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. Orgánem zodpovědným za řízení

pomoci z ESF v ČR je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dalšími partnery realizace jsou Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, Ministerstvo pro místní rozvoj, Ministerstvo životního prostředí, Ministerstvo průmyslu a obchodu, CzechInvest, Nadace rozvoje občanské společnosti, Magistrát hlavního města Prahy, úřady práce, orgány místní a regionální samosprávy.

4.6 EURES

Eures je portálem pracovní mobility v Evropě a sítí odborných poradců na jeho podporu. Poskytuje informace, poradenství a služby v oblasti vyhledávání pracovních míst a zaměstnanců, které umožňují uchazečům o zaměstnání najít si práci a zaměstnavatelům nabírat zaměstnance v evropských zemích. Je určený k tomu, aby pomáhal realizovat právo pracovat a žít v kterékoli z těchto zemí. Byl založen v roce 1993, síť spojuje Evropskou komisi a veřejné služby zaměstnanosti zúčastněných zemí Evropské unie a Evropského hospodářského prostoru. V některých případech jsou do ní zapojeni další partneři, jako jsou odbory a organizace zaměstnavatelů.

EURES hraje zvláštní úlohu v příhraničních oblastech, které jsou typické tím, že lidé často žijí v jedné zemi a za prací dojíždějí do druhé země.

Ministerstvo práce a sociálních věcí reprezentuje Českou republiku v evropské síti EURES, která je koordinována Evropskou komisí. Ministerstvo je v pozici národního člena a řídí síť EURES v České republice.³¹

4.7 Antidiskriminační opatření

Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích

³¹ EURES <<http://portal.mpsv.cz/eures>>

zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci. Trh práce je tradičně doménou mužů. Navzdory relativně vysokému procentu žen, které na trhu práce v České republice figurují, je prokazatelné, že nerovné zacházení nejčastěji znevýhodňuje právě ženy.

Konkrétními projevy diskriminace například jsou:

- nižší mzda za práci stejné hodnoty,
- menší šance na kariérní postup ve srovnání s mužskými kolegy, méně žen na řídicích a rozhodovacích postech
- vyšší míra nezaměstnanosti, zaměstnavatelé u žen často automaticky předpokládají rodičovskou dovolenou a časovou zátěž vyplývající z péče o děti.

4.7.1 Nejdůležitější zákonné předpisy v ČR

- zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění
- zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění
- zákoník práce, paragraf § 218
- zák. č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění
- zák. č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, v platném znění
- zák. č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, v platném znění
- zák. č. 200/1990 Sb., o přestupcích, v platném znění
- zák. č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, v platném znění
- zák. č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, v platném znění
- zák. č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, v platném znění
- zák. č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, v platném znění
- Vyhláška č. 62/1987 Sb. o Úmluvě o odstranění všech forem diskriminace žen

4.7.2 Právně závazné dokumenty: (prameny práva)

- Ústava ČR – LZPZS
- Zákon 435/2004 Sb. – zákon o zaměstnanosti
- zákon 262/2006 Sb.
- Zákoník práce, platící od 1.1.2009.

4.7.2.1 K některým nedostatkům právní úpravy a k aplikaci práva

Jak už bylo řečeno, právní řád České republiky jasně deklaruje zákaz diskriminace a právo na rovné zacházení. Přesto naše legislativa poněkud zaostává za požadavky práva evropských společenství.

Listina základních práv a svobod sice v čl. 3 stanoví obecný zákaz diskriminace, ale nedefinuje již pojmy spojené s právem na rovné zacházení a ochranou před diskriminací. Není ani stanoveno, čeho se mohou oběti diskriminace domáhat. Chybí také úprava tzv. pozitivních opatření. Pozitivním opatřením se rozumí rozdílné zacházení za účelem odstranění důsledků diskriminace a předcházení nebo vyrovnání nevýhod vyplývajících z příslušnosti osoby k určité skupině. Nejpodrobněji je ochrana před diskriminací upravena v zákoníku práce, který nejvíce odpovídá požadavkům evropského práva. Novela z roku 2000 přinesla výslovná ustanovení (hlavně v § 1 odst. 3 zákoníku práce) týkající se rovného zacházení pro muže a ženy a principů rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci. Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, včetně odměňování za práci, odborné přípravy a příležitostí k postupu v zaměstnání. V zákoníku práce je upraven i tzv. zákaz pronásledování, tj. zákaz postihu nebo znevýhodňování za to, že se diskriminovaná osoba domáhá svých práv. Dne 17. června 2009 byl po dlouhých vyjednáváních v Parlamentu České republiky přijat zákon o rovném zacházení a

o právních prostředcích ochrany před diskriminací, tzv. antidiskriminační zákon, který vyjma druhé části nabyl účinnosti 1. září 2009. Antidiskriminační zákon je první komplexní právní úpravou svého druhu u nás. Zpracovává směrnice Evropských společenství a v souladu s mezinárodními smlouvami, jimiž je Česká republika vázána, a Listinou základních práv a svobod, vymezuje právo každé fyzické osoby na rovné zacházení a zákaz diskriminace v oblasti práva na

zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatně výdělečné činnosti, členství v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, přístupu

ke vzdělání, zdravotní péči, sociálnímu zabezpečení aj. V antidiskriminačním zákoně jsou vymezeny pojmy přímé a nepřímé diskriminace, obtěžování, vč. sexuálního obtěžování, přípustné formy rozdílného zacházení, zásada rovného zacházení pro muže a ženy v sociálním zabezpečení pracovníků a upraveny právní prostředky ochrany před diskriminací. Zákon umožňuje, aby se ten, jehož práva vyplývající z práva na rovné zacházení nebo zákazu diskriminace byla jednáním jiného dotčena, domáhal soudní cestou upuštění od diskriminace, odstranění diskriminačních zásahů a poskytnutí přiměřeného zadostiučinění. V případech snížení dobré pověsti nebo důstojnosti osoby či její vážnosti ve společnosti ve značné míře má taková osoba také právo požadovat náhradu nemajetkové újmy v penězích. O výši pak rozhodne soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a okolnostem, za nichž k porušení práva došlo. Důkazní břemeno je na straně žalovaného, který je povinen dokázat, že jednání nemělo diskriminační charakter. Zaměstnavatelé musí nadto prokázat, že byla dodržena zásada rovného zacházení, resp. že případné nerovné zacházení nemělo diskriminační charakter. Zásadní změny způsobené účinností antidiskriminačního zákona lze však očekávat spíše stěží. Zákon totiž v mnoha svých ustanoveních kopíruje úpravu již dávno obsaženou v jiných právních předpisech, např. v zákoně o zaměstnanosti či přímo v Listině základních práv a svobod.³²

4.7.2.2 Prameny práva ES na rovné zacházení

Problematikou rovnosti mužů a žen se Evropské společenství zabývá od svého vzniku. Již Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství uzavřená v Římě v roce 1957 zakotvovala zásadu rovného odměňování pro obě pohlaví. Článek 119 (dnešní článek 141), stanovil, že „každý členský stát zajistí... uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci a bude ji nadále dodržovat“. V sedmdesátých letech začala být rovnosti pohlaví, mezi jinými v reakci na sílící ženské hnutí, věnována větší pozornost.

³² SOCHOROVÁ, PLEŠKOVÁ. 59391. *Antidiskriminační zákon HAVEL & HOLÁSEK* advokátní kancelář s.r.o., 16.12.2009. [cit. 16.2.2011]. Dostupný z WWW: <<http://www.epravo.cz/top/clanky/antidiskriminacni-zakon-59391.html>>;

Byla přijata směrnice o rovné odměně (75/117/EHS) specifikující povinnost stejně odměňovat nejen stejnou práci, ale i práci stejné hodnoty, a diskriminace v zacházení byla zakázána pro oblast pracovních podmínek, přístupu a postupu v zaměstnání a odborné přípravy (76/207/EHS). Po ochraně před diskriminací v pracovněprávních vztazích se evropský zákonodárce zaměřil na oblast sociálního zabezpečení, a to jak státního, tak zaměstnaneckého (79/7/EHS, 86/378/EHS, 96/97/ES), a na oblast podnikání včetně zemědělství (86/613/EHS). Pozornost byla věnována též zaměstnávání na částečný pracovní úvazek (97/81/ES) a ženy často postihujícímu uzavírání smluv na dobu určitou (99/70/ES, 91/383/ES). Účinnou ochranu poškozených osob měla zajistit směrnice přenášející důkazní břemeno v diskriminačních sporech ze žalobkyně na žalovaného (97/80/ES).³³

³³ <<http://aktivnimama.cz/o-nas/>>

Závěr

Tato bakalářská práce si v žádném případě nekladla za svůj cíl postihnout veškeré problémy týkající se žen v celém společenském spektru, ale zaměřit se jen na některé oblasti a pouze naznačit některé nežádoucí jevy, které ovlivňují život žen a vlastně i mužů v současné společnosti.

Jedná se o následující nevýhody žen: Žena na mateřské dovolené nemůže být navržena

na povýšení a při návratu je délka jejího zaměstnání krácena o dobu její absence; těhotná žena nemůže požadovat zvýšení platu v závislosti na výkon. Žena na mateřské dovolené se nemůže účastnit vzdělávacích kurzů zajišťovaných zaměstnavatelem. V důsledku toho její atraktivita na trhu práce klesá a velmi často je nucena přejít na hůře placenou práci anebo práci z domova, která ne vždy je tím nejlepším řešením. V neposlední řadě, vzhledem k tomu, že se nové technologie neustále mění, je pro ženu končící mateřskou dovolenou návrat do zaměstnání velmi komplikovaný. Práce pojednává o rovném postavení žen a mužů a to nejen na

pracovním trhu, ale také

ve společnosti. Mezi muži a ženami jsou pochopitelné biologické rozdíly. Všechny pohlavní rozdíly však nevycházejí z biologických rozdílů. Každému pohlaví je ve společnosti přisouzena role, kterou by mělo zastávat. Tyto role lze definovat jako očekávání určitého způsobu chování, postojů a činností mužů a žen. Každý z nás se sám individuálně rozvíjí, přičemž je ovlivněn mnoha faktory jako jsou například ekonomické změny nebo naše rodinné tradice.

Můžeme konstatovat, že zástupci obou pohlaví jsou fyzicky schopni naučit se vařit, psát na stroji, zvládat technické věci a starat se o svou rodinu a to i přesto, že stále přetrvávají názory lidí, že starost o rodinu přísluší jen ženám. Stejně jako muži, i ženy jsou schopny uplatnit se na trhu práce. V dnešní době už se setkáváme s ženami, které jsou obsazeny do vedoucích míst. O tato místa určitě musely ženy bojovat a rozhodnutí vydat se cestou kariéry bylo zcela na nich.

Dalo by se říci, že se mění postavení žen, vytvářejí se nové podmínky pro její reálnou účast na životě a práci. Přetvářejí se názory milionů lidí, mění se hranice tradičního horizontu pracovních oblastí, začínají se odstraňovat bariery přežitků. Rovnoprávné postavení žen ve všech oblastech života je všeobecně uznáváno, ale zatím bohužel není plně uskutečňováno. Změnil se žebříček hodnot, ve kterém rodina

a domácnost nejsou jedinou a vše určující orientací života ženy, ale jen součástí širokého okruhu sociálních zájmů. Současné postavení ženy se neustále formuje v konfliktu starého s novým. Pořád v naší společnosti přetrvávají stereotypy, které neustále vedou k nerovnému zacházení s muži a ženami, k diskriminaci, která v konečném důsledku dopadá více na ženy, ale v některých oblastech i na muže. U žen se setkáváme s diskriminací na pracovním trhu, neúčastní se mocenských a rozhodovacích procesů, v rodině a v neposlední řadě je na nich páchané násilí. V souvislosti s diskriminací u mužů můžeme hovořit o nevýhodě v případě rozvodu, neboť ve většině případů děti zůstávají v péči matek.

Každá žena se musí rozhodnout sama, jakou cestu si vybere. Zda se bude věnovat své kariéře, nebo své rodině. Při tomto rozhodování je také důležitá podpora rodiny. Pokud je zde dostatečná podpora ze strany partnera, neměl by být problém pro ženu zvládnout rodinu i zaměstnání najednou.

Od mužů se očekává odolnost, nebojácnost, rozhodnost a emoční zdrženlivost. I přesto v dnešní době vidíme muže na pracovních místech, jako je například zdravotní bratr. Naopak žena by měla být zosobněním jemnosti, citlivosti a tolerance.

Na trhu práce se bohužel stále projevuje nerovnost postavení mužů a žen. Je všeobecně známo, že zaměstnavatel při obsazování výkonného postu dá přednost při stejných znalostech a schopnostech muži před ženou. Dalším faktem je to, že finanční ohodnocení za stejně odvedenou práci je v případě muže vyšší. Možná zde hraje svou roli zažitá představa, že muž jako živitel a hlava rodiny by měl mít vyšší příjem.

Pokud se žena ocitne v takové situaci, kdy se bude cítit diskriminovaná, může se obrátit na některou z organizací zabývajících se touto problematikou. Informovanost a samotná dostupnost k těmto informacím a institucím je v dnešní době již bezproblémová. Existuje mnoho internetových zdrojů a samozřejmě také i literatura zabývajících se tímto tématem a instituce. Ženy rozhodnuté bojovat o své rovné postavení na trhu práce a rovného odměňování za vykonanou práci se mohou obrátit pro pomoc na neziskové organizace, které se tímto tématem zabývají. Určitě se ale ženám vyplatí dál bojovat proti jejich diskriminaci na trhu práce a rovného postavení ve společnosti, a to i pro další generace žen.

K odstranění diskriminace založené na příslušnosti k jednomu či druhému pohlaví je nezbytné zažité genderové stereotypy z myšlení lidí odstranit. K ženským stereotypům patří iracionalita a emocionálnost jako protipól racionálnosti a ovládání emocí u mužů. Každá z těchto polarit implikuje nejen toleranci vůči určitým druhům chování, ale zároveň i tlak k znemožnění protichůdných projevů. Představa racionální ženy vyvolává mírný nesouhlas, představa iracionálního muže však budí nevoli a odpor – u mužů i u žen. Stereotyp muže, který se podílí na každodenním provozu rodiny, je negativní a také otec, který se věnuje svým malým dětem, nikoli čistě „mužskými“ aktivitami bývá hodnocen jako muž, který ztratil nezávislost a je tlačěn, zejména mužskou komunitou, ke konformitě. Tlak na muže, aby si vytvořili a udrželi stereotypní mužské chování, zejména autonomii a emoční kontrolu, je mocný už od časného dětství v rodině a v průběhu zrání i v dospělosti je dále posilován nejen chlapeckou, respektive mužskou skupinou, ale i skupinou ženskou.

Je třeba zdůraznit, že navzdory neochoty měnit cokoli v zažitých rolích žen a mužů, naštěstí přibývá mužů, kteří zůstávají na mateřské dovolené. Každým rokem roste počet žadatelů až o několik set a zdá se, že se muži na mateřské dovolené, pomalu avšak jistě, stávají trendem dnešní doby.

V návaznosti na problematiku spojenou se sladčováním rodinných a pracovních povinností bychom mohli řešit důsledným dodržováním zákoníku práce a využitím jím předložených možností pro sladčování; určením a dodržováním základních pravidel pro firemní praxi, tzn. co je umožněno obecně a platí pro všechny, jaké existují specifické možnosti pro konkrétní skupiny zaměstnaných, např. dohody s nadřízeným/nadřízenou. Plošným informováním zaměstnaných i uchazečů

o zaměstnání a o jejich možnostech (jaké varianty v oblasti sladčování připadají v úvahu, jaké mohou být výhody a rizika). Téma harmonizace rodinných a pracovních záležitostí by měla být nedílnou součástí firemní kultury, neboť je nezbytné ho aktivně vnášet do našich životů, a ne jen reagovat na občasné projevené potřeby či podněty zaměstnanců a zaměstnankyň. Je důležité zaměstnané angažovat do diskuse o nových možnostech. Nejedná se totiž pouze o sféru zájmu žen, resp. matek, je podstatné, aby firma tímto způsobem komunikovala vůči všem zaměstnancům a zaměstnankyním. Jedině touto cestou se mohou dostavit změny.

V rámci propojení rodinného a pracovního života se zde otevírá i prostor pro státní politiku zaměstnanosti k motivaci zaměstnavatelů více zaměstnávat ženy s dětmi.

Pokud jde o možnosti řešení problému zaměstnávání žen s dětmi v oblasti APZ, tak se zde nabízí možnost nabídky většího zacílení stávajících nástrojů APZ. Rekvalifikace by mohly lépe kopírovat individuální rodinnou a lokální situaci žen s dětmi do 15 let věku a předejít tak negativním projevům v zaměstnávání matek. Též další z nástrojů APZ – společensky účelná pracovní místa (zákon č. 435/2004 Sb., § 113, odst. 1) by zase mohla přednostně podporovat vznik jednosměnných, flexibilních a případně i zkrácených úvazků. Tím by bylo možno snižovat nesoulad mezi nabídkou pracovních míst a míst poptávaných ženami s dětmi. Dostupnost tohoto řešení je v rukou úřadů práce na jednotlivých lokálních úrovních. Ovšem jako jedno ze systematictějších řešení v návratu matek na pracovní trh by mohlo být řešeno formou státních opatření podporujících vznik flexibilních pracovních úvazků a též lepší dostupnost časově vyhovujících služeb institucionální péče, zejména o předškolní děti.

Zásadním řešením problému v zaměstnávání žen s dětmi se bezesporu jeví změna myšlení v naší společnosti, která je úzce spojena s genderovými stereotypy. Výčet faktorů znamenajících neúspěch matek na trhu práce má jeden podtón, a sice předpokládanou zátěž žen vyplývající z jejich pečovatelských závazků o děti a domácnost. Otázkou však zůstává, nakolik je naše společnost připravena na změnu genderových stereotypů a nakolik a zda vůbec si takovou změnu přejí ženy samotné. Ženy na mateřské dovolené jsou si vědomy toho, že si za svoji situaci mohou částečně i samy. Jsou přesvědčeny, že společnost od nich očekává, že budou spolehlivými matkami a manželkami, a proto na sebe kladou velmi vysoké nároky.

Rády by byly více oceňovány a od mužů očekávají větší zapojení do rodinného života. Uvědomují si, že změní-li někdo jejich situaci k lepšímu, budou to především ony samy.

Rovnováha mezi pracovním a soukromým životem je vyzdvížena jako klíčová oblast k dosažení větší rovnosti mužů a žen. Lepšímu vyvážení zapojení žen do pracovního procesu a jejich soukromého života brání nedostatečné služby v oblasti

poskytování péče o děti, finanční faktory, kariérní překážky, rizika ztráty kvalifikace a obtíže při návratu do zaměstnání. Změny

v této oblasti přinesla novela, která umožňuje otcům čerpat rodičovskou dovolenou od 7. týdne věku dítěte. S tím je spojená i možnost rodičů se na rodičovské dovolené jedenkrát vystřídat.

V důsledku těchto úprav by se mohly zvýšit šance žen plánujících děti, stejně jako matek s malými dětmi při přijímání do zaměstnání, neboť péče o děti půjde rovnoměrně rozdělit mezi oba partnery.

Měli bychom se také zamyslet nad výchovou svých potomků, budoucích občanů. Z původní rodiny si totiž většinou přinášíme nějaký model chování, který aplikujeme na rodině vlastní. Není tedy vůbec náhodou, že pokud naše matka posluhovala otci a práce v rodině byla výhradně její starostí, tak i my převezmeme většinu činností v domácnosti, aniž bychom si uvědomovali, že by to mohlo být jinak. Proto je velmi důležité, jak především ženy uchopí svou šanci změnit stávající situaci.

Společnost by si měla uvědomit, že diskriminace je problém, který se netýká jen některých žen, ale týká celé společnosti. Většina mužů a i některé ženy tento problém nevidí tak zásadně, a jsou ženy, kterým tento stav vyhovuje a vlastně nechtějí nic měnit. Jsou spokojené s tradiční dělbou rolí a v tomto duchu dále vychovávají i své děti.

Není to záležitostí pouze médií nebo některého konkrétního úřadu. Je to úkol, který musí vyřešit celá společnost jako celek ve všech oblastech svého působení. Vyrovnaná účast žen a mužů v každé oblasti života představuje důležitou podmínku rovnosti mezi muži a ženami.

Seznam použitých zdrojů

Literární zdroje

1. LENDEROVÁ, MILENA. *K hříchu i k modlitbě*. 1. vyd. Praha : Mladá fronta, 1999. 304 s. ISBN: 80-204-0737-5.
2. BÁRTOVÁ, E. *Postavení a sociální participace ženy v různých sociálně ekonomických systémech*. 1. vyd. Praha : Horizont, 1977. 216 s. ISBN 40-040-77
3. BAHENSKÁ, MARIE. *Počátky emancipace žen v Čechách*. 1. vyd. Praha: Libri, 2005. 176.s. ISBN 80-7277-241-4
4. MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, MICHAELA. *Rodina a práce – jak je sladit a nezbláznit se*. Praha : Portál, s.r.o., 2009. 160 s. ISBN: 978-80-7367-615-5 .
5. KNOLL, OTO. *Druhy nezaměstnanosti a příčiny jejich vzniku*, Praha: Výzkum ústavnípráce a sociálních věcí, 1993. 17 s.

Elektronické zdroje

1. ŠINDLEROVÁ, IVANA. *Práce žen z domova v České republice*. [online]. 1. vyd. Praha : Evropská kontaktní skupina v ČR, 2006.[cit. 16.2.2011]
Dostupný z WWW:
<<http://www.rovneprilezitosti.cz/admin/upload/0a348316d1/d069491c67.pdf>>
>
ISBN: 80-239-7284-7.
2. JURAJDA Š, KUCHAROVÁ V., MACHOVCOVÁ K. a kolektiv. *Kariéra | Rodina | Rovné příležitosti*. [Online]. 1. vyd. Praha : Gender Studies, o.p.s., 2006. [cit. 16.2.2011]. Dostupný z WWW:
<<http://www.rovneprilezitosti.cz/admin/upload/0a348316d1/8f72af1693.pdf>>
. ISBN: 80-86520-12-9.
3. KOUKAL, JOSEF. *Drasticky roste počet zanedbaných dětí, rodiče nemají peníze*. [Online] Právo, 14. 07 2010. [cit. 16.2.2011]. Dostupný z WWW:
<<http://www.novinky.cz/domaci/205660-drasticky-roste-pocet-zanedbanych-deti-rodice-nemaji-penize.html>>.
4. MAŘÍKOVÁ H. (ed.), MARTA VOHLÍDALOVÁ, *Trvalá nebo dočasná změna? Uspořádání genderových rolí v rodinách s pečujícími otci*, Sociologický ústav Akademie věd ČR, Praha 2007. [cit. 16.2.2011].
Dostupný z WWW:
<http://studie.soc.cas.cz/upl/texty/files/231_SS_07_11.PDF>. ISBN: 978-80-7330-135-4,
5. SEDLÁČEK L., PLESKOVÁ K. *Aktivní otcovství* [Online] 31. 1 2008. [cit. 16.2.2011]. Dostupný z WWW: <<http://www.tatadoma.cz/download/aktivni-otcovstvi.pdf>> ISBN: 978-80-903228-9-1.
6. KUČERA, PETR, *Otcovská dovolená nebude, stát podpoří částečné úvazky*, Praha, Aktuálně.cz, 21.7.2010, [cit. 16.2.2011]. Dostupný z WWW:<<http://aktualne.centrum.cz/finance/rodina/clanek.phtml?id=673309>>
>
7. Centrum naděje a pomoci Brno, Vedoucí: MUDr. Ludmila Lázničková; [cit. 16.2.2011].

- adresa: Vodní 13, 602 00 Brno; Dostupný z WWW: <www.cenap.cz>
8. Občanské sdružení pro aktivní rodinu, Kpt. Jaroše 269, 250 70 Odolena Voda, [cit. 16.2.2011]. Dostupný z WWW: <<http://aktivnimama.cz/>>
 9. Centrum andragogiky, s.r.o. adresa Škroupova 631;Hradec Králové 2;500 02 [cit. 16.2.2011]. Dostupný z WWW: <<http://www.praceversusrodina.cz>>
 10. FIALOVÁ, SPOUSTOVÁ, HAVELKOVÁ. *DISKRIMINACE A PRAVO* www.feminismus.cz. [Online] 28. 11 2006. [cit. 16.2.2011]. Dostupný z WWW: <<http://www.feminismus.cz/download/diskriminace%20a%20pravo.pdf>> ISBN: 978-80-86520-20-9
 11. ŠTĚPÁNKOVÁ, JAKLOVÁ, *Souhrnná zpráva Analýza legislativy pro vybrané typy služeb Definované právní problémy v oblasti sladování rodinného a profesního života v souvislosti se zaměstnáváním* [Online]. Praha , 2004, Aperio – Společnost pro zdravé rodičovství, [cit. 16.2.2011]. Dostupný z WWW : <http://www.aperio.cz/download/EQUAL_MOPPS_Aperio_souhrnna%20zprava_08_06_.doc>
 12. EURES - EUROpean Employment Services – Evropské služby zaměstnanosti,[cit. 16.2.2011]. Dostupný z WWW: < <http://portal.mpsv.cz/eures>>
 13. SOCHOROVÁ, PLEŠKOVÁ. 59391. *Antidiskriminační zákon*. [online]. HAVEL & HOLÁSEK advokátní kancelář s.r.o., , 16.12.2009 . [cit. 16.2.2011]. Dostupný z WWW: <<http://www.epravo.cz/top/clanky/antidiskriminacni-zakon-59391.html>>;

Legislativní dokumenty

1. Česko. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti 2004, In *Sbírka zákonů, Česká republika*. 2004, částka 143, ze dne 23.7.2004, s. 8270 -8316 [cit. 16.2.2011]. Dostupný z WWW: <www.mzv.cz/public/f5/85/69/319727_120081__435_2004_Sb.doc>